

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Mirdha Rachma Andini, Sri Suwarsi, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

mirdharan28@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract—This study aims to 1) To see and analyze the situational leadership style at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City; 2) To analyze and analyze employee self efficacy at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City; 3) To see and analyze the performance of employees at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City; 4) To see the influence of situational leadership style on employee performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City; 5) To see the effect of self efficacy on employee performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City; 6) To work as hard as possible the influence of situational leadership style and self-efficacy on employee performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City. This research uses descriptive and verification methods with 64 respondents using active techniques, field research and library research. The results of this study concluded that: 1) Situational Leadership Style at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung is in the high category; 2) Self efficacy at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung is in the high category; 3) Employee Performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung is in the high category; 4) The influence of the situational leadership style gives a direct contribution of 33.2% Employee Performance; 5) The effect of self-efficacy on giving a direct contribution of 56.5% employee performance; 6) Situational Leadership Style and Self Efficacy simultaneously in contributing or influencing employee performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City amounted to 81.7%. The conclusion is that there is an influence between Situational Leadership Style and Self Efficacy on employee performance at PT. Nugraha Suci Indoretail Bandung City.

Keywords—*Situational Leadership Style, Self Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan situasional di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis self efficacy karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung; 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung; 5) Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung; 6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 64 orang menggunakan teknik pengumpulan, penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian

ini menyimpulkan bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan Situasional pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi; 2) Self efficacy pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi; 3) Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi; 4) Pengaruh Gaya kepemimpinan situasional memberikan kontribusi langsung sebesar 33,2% terhadap Kinerja Karyawan; 5) Pengaruh Self efficacy memberikan kontribusi langsung sebesar 56,5 % terhadap Kinerja Karyawan; 6) Gaya Kepemimpinan Situasional dan Self Efficacy secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sebesar 81,7 %. Kesimpulannya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Situasional dan Self Efficacy terhadap terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung.

Kata Kunci—*Gaya Kepemimpinan Situasional, Self Efficacy, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan dari waktu ke waktu akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai.

Organisasi, maupun perusahaan harus selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya karena tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan *self efficacy* di organisasi atau perusahaan tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut. Dalam penerapannya gaya kepemimpinan situasional tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Diharapkan tingkat kesiapan dari para pengikut mampu menjadi ukuran suatu kematangan dan mampu membentuk suatu kemandirian guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

Salah satu teori kontingensi yang paling terkenal adalah Model Kepemimpinan Situasional yang diciptakan oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1988. Model kepemimpinan ini mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif memiliki gaya yang bervariasi dengan "kesiapan" pengikutnya. Kesiapan yang dimaksud menunjuk pada kemampuan karyawan atau tim kerja serta kemauan untuk mencapai tugas tertentu.

Gaya kepemimpinan ini akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan kondisi persaingan saat ini. Dalam era persaingan global saat ini kondisi lingkungan selalu berubah sehingga agar dapat memenangkan persaingan tersebut perusahaan harus dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan. Kepemimpinan memegang peran penting dalam perencanaan dan pengembangan strategi perusahaan. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional tersebut, salah satu unsur penting bagi kesuksesan pemimpin di dalam mengendalikan, mengarahkan, dan membimbing bawahannya adalah mengenai *self efficacy* karyawan.

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian terdahulu menurut (Hikmah 2018, Murtiningsih 2018; Sebayang 2017; Harjono dkk 2015; Sulaiman 2014) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang berbeda menurut Novianti (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyawati dkk (2018) *self efficacy* menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Dewasa ini, pertumbuhan penduduk semakin padat, hal tersebut membuat kebutuhan sandang sangatlah meningkat. Dilansir menurut *indopos.co.id*, industri fashion menjadi salah satu faktor pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Itu terlihat dari lonjakan secara signifikan untuk industri tekstil dan pakaian yang tumbuh hingga 18,98 persen. Dengan adanya permintaan tersebut, membuat timbulnya sebuah peluang usaha bagi perusahaan di bidang fashion dan garmen untuk mengadakan kegiatan bisnis. Banyaknya permintaan konsumen pun berbanding lurus dengan munculnya banyak kompetitor. Maka dari itu, dunia *fashion* dan *garment* menjadi ladang yang kompetitif untuk saat ini.

Salah satu perusahaan di kota Bandung yang bergerak di bidang industri *fashion* yaitu PT. Nugraha Suci Indoretail. Perusahaan ini merupakan salah satu *retailer fashion* di Bandung sebagai penyedia kebutuhan sandang dengan memberikan pelayanan dan produk berkualitas. Perusahaan ini memiliki beberapa *brand* atau merek yaitu *Imagery* dan *Portee Goods*. *Imagery* yaitu *brand* yang menjual produk *bags & carry*. Sedangkan *Portee Goods* merupakan *brand* yang menjual produk sepatu. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri *fashion*. PT. Nugraha Suci Indoretail ini memiliki banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya dan tidak kalah saing dengan perusahaan lain.

Sebagai perusahaan retail yang memiliki beberapa *brand* dan juga karyawan yang banyak, maka gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. Nugraha Suci Indoretail memiliki peran penting bagi keberlangsungan *self efficacy* karyawan yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap objek perusahaan, kinerja karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya.

TABEL 1. PRESENTASE PENCAPAIAN KERJA KARYAWAN PT. NUGRAHA SUCI INDORETAIL

No	Aspek Program Kerja	2017		2018		2019	
		Bobot Penilaian	Realisasi	Bobot penilaian	Realisasi	Bobot penilaian	Realisasi
1.	Penyempurnaan system MSDM dan system informasi MSDM	35%	35%	30%	28,7%	30%	29,41%
2.	Pengembangan dan system dan penilaian karyawan	30%	29,95%	46%	45,24%	48%	44,19%
3.	Peningkatan layanan Personalia	25%	24%	14%	13,38%	12%	11,22%
4.	Peningkatan Penetapan system manajemen terpadu	10%	9,6%	10%	7,58%	10%	6,67%
Jumlah		100%	98,5%	100%	94,90%	100%	91,46%

Sumber : Divisi Msdm Pt. Nugraha Suci Indoretail

Dari tabel diatas menunjukan bahwa Sasaran Kerja Unit (SKU) dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pencapaian sasaran kerja unit setiap tahun. Pada tahun 2017, pencapaian SKU berjumlah 98,5% kemudian tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 94,90% kemudian terakhir pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali yaitu menjadi 91,49%. Dari kedua data yang diperoleh yaitu Data SKI dan SKU, menunjukan bahwa terdapat permasalahan kinerja di PT. Nugraha Suci Indoretail.

Berdasarkan hasil wawancara ketika survey di objek tersebut dengan direktur dari PT. Nugraha Suci Indoretail, yaitu Bapak Gunan, beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail belum sesuai dengan target atau tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan ada beberapa factor permasalahan dalam pengelolaan

Sumber daya manusia. Penerapan gaya kepemimpinan situasional yang selama ini dilakukannya belum menghasilkan output kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Ada beberapa permasalahan yang timbul dari sumber daya manusianya, baik itu dari sumber daya manusia di tingkat *middle* maupun *low*.

Menurut Bapak Gunan, selaku direktur PT. Nugraha Suci Indoretail, ada beberapa karyawan yang tidak memiliki keyakinan pada kapabilitasnya untuk melakukan suatu tugas, yang mana sebagai seorang pemimpin beliau harus terus mendorong karyawannya. Tentunya posisi beliau selaku direktur utama memiliki peran penting dalam bertanggung jawab untuk meningkatkan keyakinan terhadap kapabilitas di dalam masing-masing individu karyawannya. Hal ini sangatlah berpengaruh bagi kualitas kinerja karyawan dan berdampak besar bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk untuk menyusun sebuah tugas akhir dengan mengajukan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung”** Dalam tugas ini penulis akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional, *self efficacy* dan kinerja karyawan di PT. Enjibi Karya Nusantara yang berada di Kota Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Situasional

Teori Situasional Hersey dan Blanchard Merupakan suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian pada para pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang menurut argument Hersey dan Blanchard bersifat tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Tekanan pada pengikut dalam keefektifan kepemimpinan mencerminkan kenyataan bahwa para pengikutlah yang menerima baik atau menolak pemimpin. Tidak peduli apa yang dilakukan si pemimpin itu, keefektifan bergantung pada tindakan dari pengikutnya. Inilah dimensi penting yang kurang ditekankan dalam kebanyakan teori kepemimpinan. Istilah kesiapan, seperti didefinisikan oleh Hersey dan Blanchard, merujuk ke sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesiapan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Thoha, 1983:65).

Menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Miftah Thoha (2003:65) Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahannya, yakni: perilaku mengarahkan atau perilaku mendukung.

B. Self Efficacy

Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. (dalam Baron dan Byrne, 1991). Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011) mendefinisikan *self efficacy* sebagai harapan yang dimiliki orang tentang kemampuan mereka mengeksekusi perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Keyakinan dan kepercayaan diri individu dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan diharap dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja. *Self efficacy* sangat penting bagi peningkatan kinerja para karyawan. Menurut Bandura dalam Lunenburg (2011:1) *self efficacy* memiliki tiga indikator yaitu :

1. Tingkat (Magnitude)
2. Keluasan(Generality)
3. Kekuatan(Strenght)

C. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Campbell, et.al.menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi.Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Irham Fahmi (2013:176), Menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Kuesioner disebarikan kepada 64 responden yang merupakan Karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung.

TABEL 2. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABLE GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL

No.	Dimensi	Total Skor	Klasifikasi
1	Telling	262.5	Tinggi
2	Selling	250.3	Tinggi
3	Participating	253.2	Tinggi
4	Delegating	252	Tinggi
Rata-Rata		254.5	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa Dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi *Telling* dengan skor 262.5 adapun dimensi *Selling* mendapat nilai skor terendah dengan nilai skor sebesar 250.3. Dengan demikian Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional termasuk kategori “tinggi” dengan rata-rata skor 254.5.

Artinya dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional pada pimpinan PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sudah baik atau tinggi terlihat dari dimensi *telling, selling, participating, dan delegating* yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Situasional bernilai baik atau tinggi. Artinya dapat disimpulkan pimpinan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung telah menerapkan intisari dari *Gaya Kepemimpinan Situasional* di dalam kegiatan memimpin perusahaan.

TABEL 3. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABLE SELF EFFICACY

No	Dimensi	Total Skor	Klasifikasi
1	Magnitude (Besarnya)	242.1	Tinggi
2	Generality (Keumuman)	251.8	Tinggi
3	Strength (Kekuatan)	257.1	Tinggi
Rata-Rata		250.3	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa Dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi *Strength*

(Kekuatan) dengan skor 257.1 adapun dimensi *Magnitude* (Besarnya) mendapat nilai skor terendah dengan nilai skor sebesar 242.1. Dengan demikian Variabel Self Efficacy termasuk kategori “tinggi” dengan rata-rata skor 250.3.

Artinya dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* pada karyawan PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sudah baik atau tinggi terlihat dari dimensi *Magnitude* (Besarnya), *Generality* (Keumuman) dan *Strength* (Kekuatan) yang digunakan untuk mengukur variabel *Self Efficacy* bernilai baik atau tinggi. Artinya dapat disimpulkan karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung telah menerapkan intisari dari *Self Efficacy* dalam kegiatan bekerja di perusahaan.

TABEL 4. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABLE KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Total Skor	Klasifikasi
1	Kuantitas kerja	260	Tinggi
2	Kualitas kerja	266	Tinggi
3	Kerjasama	264	Tinggi
4	Tanggung jawab	267.5	Tinggi
5	Inisiatif	271.5	Sangat Tinggi
Rata-Rata		265.8	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa Dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Inisiatif dengan skor 271.5 adapun dimensi Kuantitas kerja mendapat nilai skor terendah dengan nilai skor sebesar 260. Dengan demikian Variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori “tinggi” dengan rata-rata skor 265.8.

Artinya dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sudah baik atau tinggi terlihat dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan bernilai baik atau tinggi. Artinya dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung telah bernilai baik atau tinggi.

TABEL 5. HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standard Error			
(Constant)	1.668	3.193		.522	.603
Gaya kepemimpinan situasional	.316	.068	.336	4.628	.000
Self Efficacy	.496	.056	.648	8.927	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 1.668 Artinya jika Gaya Kepemimpinan Situasional dan Self Efficacy bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan tetap positif yaitu sebesar 1.668.
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = 0,316$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan variabel lain maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0, 316.
3. Koefisien $\beta_2 X_2 = 0,496$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Self Efficacy dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0, 496.

TABEL 6. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.811	2.96442

Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan situasional

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

Diperoleh informasi bahwa R-Square sebesar 0,817 atau 81,7 %. Nilai tersebut menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sebesar 81,7 %, sedangkan sisanya sebesar 18,3 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

TABEL 7. HASIL UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI-F)

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2020

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2388.384	2	1194.192	35.893	.000 ^b
2. Residual	536.053	61	8.788		
3. Total	2924.438	63			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan informasi f hitung sebesar 135, 893. Untuk dapat memperoleh f tabel, dapat dilihat melalui tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $64-$

$2-1 = 61$. Hasil yang didapatkan untuk f tabel yaitu sebesar 3,150.

Dari tabel diatas diperoleh f hitung $>$ f tabel atau $135, 893 > 3,150$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung.

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari tabel pengujian parsial (Uji-T), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,815 dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf sinifikansi 5% serta derajat kebebasan $df = n-k-1$ ($64-2-1 = 61$) yaitu sebesar 1.99962 yang berarti nilai t hitung $>$ dari t tabel atau $9.201 > 1.99962$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari tabel 86 Atau pengujian parsial (Uji-T), diperoleh nilai t hitung Nilai t hitung yang didapat untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 13.723 dengan t tabel yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf sinifikansi 5% serta derajat kebebasan $df = n-k-1$ ($64-2-1 = 61$) yaitu sebesar 1.99962 yang berarti nilai t hitung $>$ dari t tabel atau $13.723 > 1.99962$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Besarnya hubungan variable Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* Terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 86 bahwa R-Square sebesar 0,817 atau 81,7 %. Nilai tersebut menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sebesar 81,7 %, sedangkan sisanya sebesar 18,3 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Penulis telah melakukan pengolahan data dan pengujian data serta hipotesis sehingga mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional menghasilkan skor rata rata sebesar 254.5. Dengan demikian pernyataan dari variable Gaya Kepemimpinan Situasional ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pimpinan PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung telah melaksanakan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan baik dan lebih cenderung memakai gaya kepemimpinan situasional dimensi *telling* yang

- berarti tinggi hubungan komunikasi dua arah.
2. Hasil analisis deskriptif mengenai Variabel *Self Efficacy* menghasilkan skor rata rata sebesar 250.3. Dengan demikian pernyataan dari variable *Self Efficacy* ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung memiliki *Self Efficacy* yang cukup baik dan lebih cenderung dengan karakteristik pada dimensi *Strength* (Kekuatan), yang berarti karyawan memiliki kekuatan *self-efficacy* ketika menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan.
 3. Hasil analisis deskriptif mengenai Variabel Kinerja Karyawan menghasilkan skor rata rata sebesar 265.8. Dengan demikian pernyataan dari variable Kinerja Karyawan ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung memiliki Kinerja Karyawan yang cukup baik dan lebih cenderung dengan karakteristik pada dimensi Inisiatif, yang berarti karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.
 4. Terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung sebesar 9.201 dengan t tabel sebesar 1.99962 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel atau $9.201 > 1.99962$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 5. Terdapat pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung sebesar 13.723 dengan t tabel yang didapat sebesar 1.99962 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel atau $13.723 > 1.99962$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 6. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung, berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) diperoleh f hitung > f tabel atau $135,893 > 3,150$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota

Bandung.

7. Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Self Efficacy* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nugraha Suci Indoretail Kota Bandung sebesar 81,7 %.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chasanah, Nur, 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis.
- [2] Dessler, G. 2009. Manajemen sumber daya manusia (10th ed.). (Paramita Rahayu, Trans). Index. Jakarta.
- [3] Tampubolon, B. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 10-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9.
- [4] Sulaiman, Asnawi, Faisal Matriadi. 2014. Pengaruh pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- [5] Stoner, James AF., R. Edward Freeman., Daniel R. Gilbert, JR. 1995. "Management, 6th Edition". New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- [6] Sumarsan, Thomas, 2013, Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 1, Indeks, Jakarta Ismainar, hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Jogjakarta: Deepublish.
- [7] Suprihanto, J. 2001. Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [9] Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku kedua.
- [10] Anwar Prabu Mangkunegara, tahun2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- [11] Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku kedua.
- [12] Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2008)
- [13] Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [14] Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1 Yogyakarta: Gava Media.
- [15] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [17] Miftah, Thoha, (2003) Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada anisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [18] Nazir. 1999. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [19] Nawawi, Hadari. (1989). Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Yogyakarta: Erlangga
- [20] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Sarita, J dan Agustina, D. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sitiasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". Surabaya: Universitas Airlangga

- [22] Schein, (1985), *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass, Inc.
- [23] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- [24] Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- [25] Sondang P. Siagian, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, Jakarta
- [26] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Manawi dan Martini. 2008. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada
- [28] Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- [29] Sujono Riyadi, S. M. 2011. *Buku Keperawatan Medikal Bedah.Pustaka Pelajar: Yogyakarta*
- [30] Suprihanto, J. 2001. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [31] Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [32] Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [33] Thoha, Miftah (1996). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [34] Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Yogyakarta: Rajawali Pers. Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo