

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AIR MANADO

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF EFFICACY TO
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. AIR MANADO*

Oleh :
Gerald Joseph Harjono¹
Bode Lumanauw²
Victor P.K. Lengkong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi

Email: ¹liegerald@yahoo.com

²bode.lumanauw@yahoo.com

³kanakaisar@ymail.com

Abstrak: Manajemen yang efektif dan efisien sangat penting bagi perusahaan terutama dengan adanya sumber daya manusia yang handal sehingga berpotensi dapat membawa perusahaan kearah yang lebih baik. Kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh bagi para bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado secara simultan dan parsial. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 140, sampel berjumlah 92 responden. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Manajemen PT Air Manado sebaiknya tetap memperhatikan kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin dan *self efficacy* yang dimiliki bawahan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mencapai suatu tujuan lebih dari yang diharapkan.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, self efficacy, kinerja pegawai*

Abstract: *Management effective and efficient for companies with the human resources that are reliable and can potentially bring the company a better direction. Judging from the good leadership will give effect to his subordinates. Many factors can affect the performance of employees, one of which is the transformational leadership and self efficacy. This study aims to determine the effect of transformational leadership and self efficacy to employee performance in PT. Air Manado partially and simultaneously. The analysis method used is multiple regression analysis. The study population numbered 140, the sample amounted to 92 respondents. The results showed a partial transformational leadership positive and significant. Self-efficacy positively and significantly. Simultaneous research results show transformational leadership and self efficacy influence on the performance of employees. Management should still consider transformational leadership run leader and self efficacy owned subordinates in order to continue to improve employee performance and can achieve a goal more than expected.*

Keywords: *transformational leadership, self efficacy, performance of employees*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan pemimpin dikatakan berhasil dalam sebuah perusahaan ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Peran pemimpin akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Dalam suatu organisasi kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya, selain itu kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan keyakinan diri para bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan transformasional memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang lebih baik dari apa yang bawahannya inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional yang belum efektif dalam mentransformasi para bawahannya untuk dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya suatu tugas akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. *Self Efficacy* yang dimiliki bawahan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki para bawahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan keefektifan kinerja dari bawahan tersebut. Kurangnya *Self Efficacy* dapat mengakibatkan turunya kinerja.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dalam melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen lebih kuat untuk kepentingan perusahaan agar terwujud suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Berdasarkan pengamatan yang ada, berbagai macam hambatan moralitas dan motivasi yang diberikan pemimpin, keyakinan diri yang dimiliki masih belum bisa membawa para bawahan untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. PT. Air Manado berperan penting dalam memberikan dan mengelola air bersih bagi kehidupan masyarakat di kota Manado dan sekitarnya. Sehingga untuk mengelola itu diperlukan sistem manajemen dan kepemimpinan, karena dengan kepemimpinan yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Air Manado.
2. Kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
3. *Self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Burns 1978 dalam Wijaya 2005). Kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar karisma, karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan pada pengikutnya kemampuan bertanya tidak hanya pandangan yang mapan, tetapi juga pandangan yang diyakini oleh pemimpin. (Menurut Robbins dan Coulter 2007:193-194). Disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya (Bandura 1986 dalam Sahertian 2010). Secara umum *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk 1993 dalam Andiny 2008). Disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

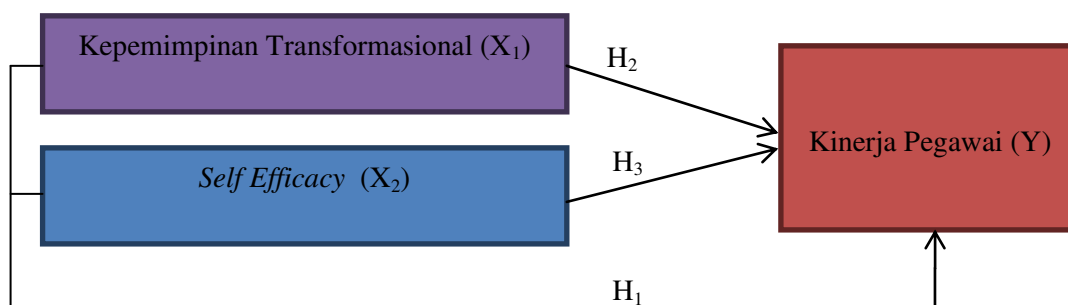
Kinerja Pegawai

Gani (2009) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangat penting, oleh karena kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Mulyono 2008). Disimpulkan bahwa kinerja pegawai hasil kerja yang maksimal dari pegawai yang paling maksimal.

Peneliti Terdahulu

Tintami (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian skt Megawon PT. Djarum kudu. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Mashudi (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kilapong (2013) melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime, Manado. Hasil analisis menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja. Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja begitu juga dengan *self efficacy* tetapi *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Chasanah (2008) Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data disimpulkan bahwa *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Pemikiran/Konsep**

Sumber: Kajian teori 2015.

Hipotesis Penelitian

H₁: Kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado.

H₂: Kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado.

H₃: *Self efficacy* diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Air Manado sejumlah 140 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan signifikansi 10% jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi 92 responden.

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas, untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5%.
2. Uji Reliabilitas, suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang di maksud. Dinyatakan item reabel bilamana nilai *alpha cronbach*-nya di atas 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas) dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Dimana jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00, maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas, Priyatno (2013:60) mengemukakan adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas, heterokedastisitas menyebabkan penaksiran atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas, Priyatno (2013:99) mengemukakan berfungsi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Sugiyono (2008:274) Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan *pearson product moment*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel x dan variabel y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$
Berdasarkan mekanisme hubungan antar variabel maka fomulasi matematis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 KT + b_2 SE + e$$

Dimana :

KP = Kinerja Pegawai

KT = Kepemimpinan Transformasional

SE = *Self Efficacy*

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

e = Faktor error

Uji Hipotesis

Uji F

Dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap dependen dengan signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Uji t

Dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan signifikansi yang digunakan adalah 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)			
$X_{1.1}$	0.565	0.205	Valid
$X_{1.2}$	0.624	0.205	Valid
$X_{1.3}$	0.582	0.205	Valid
$X_{1.4}$	0.544	0.205	Valid
$X_{1.5}$	0.604	0.205	Valid
$X_{1.6}$	0.573	0.205	Valid
$X_{1.7}$	0.348	0.205	Valid
SelfEfficacy(X_2)			
$X_{2.1}$	0.706	0.205	Valid
$X_{2.2}$	0.702	0.205	Valid
$X_{2.3}$	0.680	0.205	Valid
$X_{2.4}$	0.637	0.205	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
$Y_{1.1}$	0.613	0.205	Valid
$Y_{1.2}$	0.601	0.205	Valid
$Y_{1.3}$	0.607	0.205	Valid
$Y_{1.4}$	0.459	0.205	Valid
$Y_{1.5}$	0.534	0.205	Valid
$Y_{1.6}$	0.672	0.205	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 20, 2015.

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas bahwa kuisioner yang dijalankan adalah valid atau layak, dilihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,205) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor, skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan tranformasional	0.610	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0.609	Reliabel
Kinerja karyawan	0.611	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 20, 2015.

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dari hasil uji reliabilitas pada tabel 2 tiap variabel memperoleh nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Uji Multikolinearitas

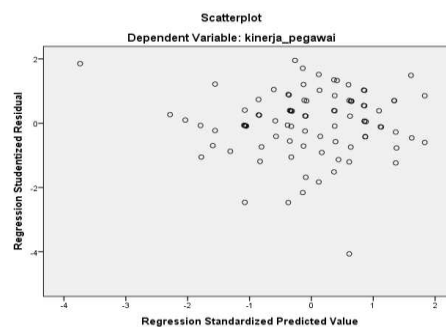
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.981	1.020
.981	1.020

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2015.

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 (>0,1) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

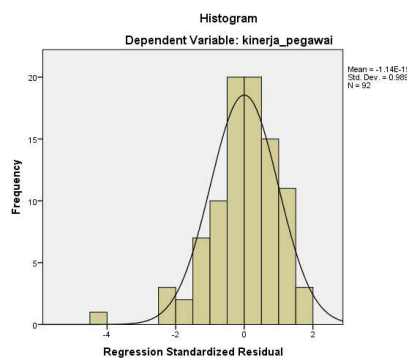


Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2015.

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak mengalami heteroskedstisitas

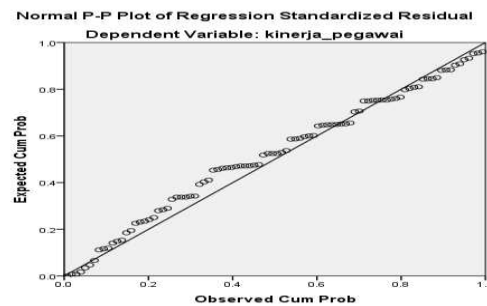
Uji Normalitas



Gambar 3. Histogram Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Tampilan histogram terlihat pada gambar 3 bahwa kurva dependent dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng. Hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi unsur normalitas, sehingga dapat diuji lebih lanjut.



Gambar 4. Normal P-Plot
Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Hasil pada gambar 4 Normal *P-Plot* akan membentuk satu garis lurus diagonal dan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.557 ^a	.310	.294	2.118	.310	19.986	2	89	.000	1.416

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Tabel 4 menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.557 artinya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan *Self Efficacy* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Air Manado mempunyai hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi R² sebesar 0.310. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 31% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Artinya variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Sedangkan sekitar 69% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.567	2.423		3.948	.000		
1 kepemimpinan_transformasional	.346	.069	.449	5.050	.000	.981	1.020
self_efficacy	.329	.107	.273	3.068	.003	.981	1.020

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Dari tabel 5 hasil analisis regresi, maka dapat disusun persamaan : **Y = 9.567 + 0.346 X₁ + 0.329 X₂**

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Nilai konstanta sebesar 9.567 menyatakan jika tidak ada peningkatan kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*, maka skor kinerja sebesar 9.567 satuan. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0.346 menyatakan jika terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 satuan. Nilai koefisien *self*

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.307	2	89.654	19.986	.000 ^b
	Residual	399.247	89	4.486		
	Total	578.554	91			

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Hasil pengolahan data diperoleh $F_{hitung} = 19.986$ sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df (2;89) adalah sebesar 3.10. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.986 > 3,10$), artinya model regresi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.567	2.423		3.948	.000
1 kepemimpinan_transformasional	.346	.069	.449	5.050	.000
self_efficacy	.329	.107	.273	3.068	.003

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2015.

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $t_{hitung} = 5.050$ dengan nilai sig = 0.000, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 1.98698. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.050 > 1.98698$) dengan nilai sig < 0,05, maka H_2 diterima. Artinya kepemimpinan transformasional secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} = 3.068$ dengan nilai p=0.003, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 1.98698. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.068 > 1.98698$) dengan nilai sig < 0,05, maka H_3 diterima. Artinya *Self efficacy* secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama pada uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sudah cocok. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan seorang pemimpin dan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh bawahan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin semakin berkurang dan *self efficacy* yang dimiliki bawahan rendah maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini

merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tintami (2012) yang membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *Self efficacy* pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah *Self efficacy* pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin berkurang. *Self efficacy* yang baik maka akan mempermudah kinerja karyawan. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Chasanah (2008) yang membuktikan. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sudah cocok. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang di jalankan oleh seorang pemimpin dan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh bawahan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional yang di jalankan pemimpin semakin berkurang dan *self efficacy* yang dimiliki bawahan rendah maka kinerja pegawai akan semakin menurun
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. Hal ini terbukti dari hasil penelitian kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. Hal ini terbukti diperoleh dari hasil penelitian *Self Efficacy* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *Self Efficacy* pegawai, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin dan *self efficacy* yang dimiliki bawahan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mencapai suatu tujuan lebih dari yang diharapkan. Bagi peneliti lain yang meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel-variabel tersebut dan lebih mengembangkannya

DAFTAR PUSTAKA

- Andiny, Laura. 2008. Perbedaan *Self Efficacy*. *Skripsi. Universitas Indonesia*. <http://www.googlecedekian.com> Diakses 11 September 2015. Hal. 1.
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, *Self Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Thesis*. <http://www.perpustakaanjurnal.com> Diakses 10 September 2015. Hal.1.
- Gani, Achmad. 2009. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 nomor 1 Februari 2009*. <http://www.googlecedekian.com> Diakses 09 September 2015. Hal 595-606.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Kilapong, Novian Samuel. 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA 141 Vol.1 No.4*. <http://www.googlecedekian.com> Diakses 21 September 2015. Hal. 141-150.
- Mashudi, Imam. 2013. Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. *Skripsi*. <http://www.perpustakaanjurnal.com> Diakses 13 September 2015. Hal. 1.
- Mulyono. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Diponegoro*. <http://www.googlecedekian.com> Diakses 10 September 2015. Hal. 1.
- Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan PT Indeks, Jakarta.
- Sahertian, Pieter. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal IPI* <http://www.perpustakaanjurnal.com> Diakses 13 September 2015. Hal 86-96.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta, Bandung.
- Tintami, Lila. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian Skt Megawon II pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social and Politic Tahun 2012*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/> Diakses 15 September 2015. Hal 1-8.
- Wijaya, Muksin 2005. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Brawijaya*. <http://www.googlecedekian.com> Diakses 09 September 2015. Hal. 1.