



## The Influence Of Transformational Leadership And Self Efficacy On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hendri Bugianto <sup>1)</sup>; Ahmad Soleh <sup>2)</sup>; Abdul Rahman <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: <sup>1)</sup> [driebugie.db@gmail.com](mailto:driebugie.db@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [12 September 2024]

Revised [11 November 2024]

Accepted [18 Desember 2024]

#### KEYWORDS

*Transformational Leadership, Self Efficacy, Performance.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Seorang pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Jika pegawai mampu menjaga kinerjanya, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil dalam mengelola Sumber Daya Manusianya. Hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja seperti kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Tujuan penelitian ini adalah untuk kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini 79 orang Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 13,190 + 0,285X_1 + 0,421 X_2$ . Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan transformasional dan *Self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

#### ABSTRACT

The aim of this research is to determine transformational leadership and self-efficacy on employee performance at the Lebong Regency Regional Secretariat. The sample in this study was 79 employees at the Lebong Regency Regional Secretariat who had become ASN. The sampling technique is census. Data were collected using a questionnaire and the analysis methods used were multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests. The multiple regression results show a positive regression direction with the equation  $Y = 13.190 + 0.285X_1 + 0.421 X_2$ . Transformational leadership has a significant influence on employee performance at the Lebong Regency Regional Secretariat because the significant value of 0.000 is less than 0.05. This illustrates that as transformational leadership increases, employee performance will also increase. Self-efficacy has a significant influence on employee performance at the Lebong Regency Regional Secretariat because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This illustrates that the more self-efficacy increases, the employee performance will also increase. Transformational leadership and self-efficacy have a significant simultaneous influence on employee performance at the Lebong Regency Regional Secretariat because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05.

## PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016:98). Hal ini berlaku baik bagi Pengelolaan SDM identik dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja karyawan. Manajemen pengelolaan SDM termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan SDM merekrut calon pegawai potensial, penyeleksian, pelatihan, pengembangan serta memberikan penilaian kepada kinerja SDM. Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya

manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai sebagai suatu pondasi organisasi dan menjadi salah satu faktor dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri, oleh sebab itu kinerja pegawai merupakan suatu perilaku yang harus diperhatikan karena kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat berpengaruh untuk organisasi (Obicci, 2015:89). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi bentuknya dapat bersifat tangible atau intangible, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Seorang pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Jika pegawai mampu menjaga kinerjanya, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil dalam mengelola Sumber Daya Manusianya.

Peran kinerja pegawai bagi keberhasilan organisasi sangatlah penting, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sangatlah krusial dan esensial. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal dari pegawai. Faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan berlaku sebaliknya. Hal ini dapat menunjukkan jika kinerja pegawai sangat tergantung pada kemampuan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut, dan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *employee engagement*. Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan dirinya sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins & Judge, 2018:89).

Pemimpin transformasional ialah pemimpin yang mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi dari suatu organisasi, dan juga bawahannya harus dapat menerima maupun mengakui kredibilitas dari pemimpin tersebut (Wibowo, 2017:78). Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan dari organisasi yang realistis, merangsang bawahan secara intelektual, memperhatikan perbedaan yang dimiliki bawahannya. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sebelumnya sehingga dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik (Yukl, 2017:67). *Self efficacy* sebagai suatu rasa percaya yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan, sehingga dapat menciptakan kesuksesan. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri setiap pegawai, karena dengan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, maka disiplin kerja pegawai semakin meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin optimal. Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *employee engagement* atau keterikatan pegawai. *Employee engagement* atau keterikatan pegawai ialah keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2018).

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Pegawai (ASN) merupakan salah satu unsur penting dalam instansi, tanpa pegawai maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik. Adapun fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dijumpai kepemimpinan transformasional yang belum diterapkan lebih maksimal dimana masih belum optimalnya peran pemimpin sebagai motivator yang andal bagi bawahannya serta kurangnya perhatian individual dari pimpinan sehingga dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai yang belum optimal. Permasalahan lainnya juga terjadi karena kurangnya *self efficacy* dalam diri pegawai, dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa yakin yang dimiliki oleh pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kurang optimalnya mereka dalam memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin diyakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan efisien. Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor



produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya, hal ini terjadi karena semakin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktivitas. Mangkuprawira (2016:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk karyawan, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Menurut Dessler (2016:2) bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sementara Handoko (2014:3), Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Siagian (2017:27) berbicara tentang gaya kepemimpinan sesungguhnya adalah berbicara mengenai moralitas dalam kepemimpinan yang artinya cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinan. Dengan indikator gaya kepemimpinan adalah: pendelegasian wewenang, pengambilan keputusan, motivasi, partisipatif, berorientasi tugas, menuntut ketaatan penuh para bawahan, hubungan kerja sama, berorientasi hasil. Salah satu hal yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2018:76).

Sudarwan Danim (2019: 59 ) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional menurut Kartono (2018: 38) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Esensi kepemimpinan transformatif adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai bentuk (gaya ) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik. Menurut Swandari (2015:87) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

Menurut O’Leary (2016:88) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

### Self Efficacy

Menurut Bandura (2017:106), *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan, penyebab inisiasi perilaku, jumlah usaha yang dikeluarkan, kegigihan meskipun mengalami hambatan serta akhir dari kesuksesan. Menurut Alwisol (2018:99), *self-efficacy* adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri dalam bekerja. Menurut Lauster (2017:87) mengungkapkan orang yang memiliki *Self-efficacy* memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai atau guru bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Keyakinan dari seorang guru bahwa dirinya mampu memberikan didikan kepada para siswanya, keyakinan bahwa sebagai guru dirinya mampu memberikan arahan dan bimbingan untuk mendidik siswanya, hal ini merupakan suatu sikap *self-efficacy* yang ada pada guru tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2018:112), *self-efficacy* adalah sikap yang dilandasi atas keyakinan akan kemampuan diri sendiri. *Self-efficacy* tercermin dalam tindakan-tindakan individu yang tidak terlalu cemas, tidak merasa terbebani untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

*Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan, memikirkan, dan memotivasi dan melakukan perbuatan. Seperti kepercayaan bermacam-macam efek, termasuk keempat proses mayor, yaitu kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi. *Self-efficacy* tentu dikaitkan dengan kemampuannya mengatasi permasalahan, dengan perestasi yang pernah dicapainya. Kalau cenderung berhasil, karena dia cenderung mampu. Kalau orang cenderung kalah, karena selalu salah. *Self-efficacy* lebih terlihat dari mana asalnya menilai diri dari kemampuannya menghadapi masalah.

### Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja.

Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:33) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengajui hipotesis yang telah ditetapkan.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87).

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = kepemimpinan transformasional

X<sub>2</sub> = *self efficacy*

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.

Sugiyono (2015:275)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $n-2$  ( $79-2=77$ ) sebesar 0,221. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)				
1	X1.1	0,221	0,744	Valid
2	X1.2	0,221	0,736	Valid
3	X1.3	0,221	0,710	Valid
4	X1.4	0,221	0,546	Valid
5	X1.5	0,221	0,625	Valid
6	X1.6	0,221	0,569	Valid
7	X1.7	0,221	0,540	Valid
8	X1.8	0,221	0,643	Valid
9	X1.9	0,221	0,630	Valid
10	X1.10	0,221	0,546	Valid
Self efficacy (X2)				
1	X2.1	0,221	0,492	Valid
2	X2.2	0,221	0,455	Valid
3	X2.3	0,221	0,367	Valid
4	X2.4	0,221	0,351	Valid
5	X2.5	0,221	0,301	Valid
6	X2.6	0,221	0,541	Valid
7	X2.7	0,221	0,369	Valid
8	X2.8	0,221	0,399	Valid
9	X2.9	0,221	0,433	Valid
10	X2.10	0,221	0,350	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
1	Y.1	0,221	0,584	Valid
2	Y.2	0,221	0,544	Valid
3	Y.3	0,221	0,235	Valid
4	Y.4	0,221	0,420	Valid
5	Y.5	0,221	0,483	Valid
6	Y.6	0,221	0,227	Valid
7	Y.7	0,221	0,448	Valid
8	Y.8	0,221	0,542	Valid
9	Y.9	0,221	0,506	Valid
10	Y.10	0,221	0,262	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.



### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan transformasional	0,829	Reliabel
2	<i>Self efficacy</i>	0,744	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,650	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.190	4.212		3.131	.002
	Kepemimpinan Transformasional	.285	.071	.376	4.012	.000
	<i>Self efficacy</i>	.421	.099	.397	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2024

Dari Tabel 3 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 3 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,190 + 0,285X_1 + 0,421 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 13,190 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan *Self efficacy* ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 13,190.
2. Pengaruh Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Kepemimpinan transformasional) adalah sebesar 0,285, dengan asumsi apabila  $X_1$  (Kepemimpinan transformasional) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja pegawai) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,285.
3. Pengaruh *Self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (*Self efficacy*) adalah sebesar 0,421, dengan asumsi apabila  $X_2$  (*Self efficacy*) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.360	2.361

a. Predictors: (Constant), Self efficacy, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,377. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (Kepemimpinan transformasional) dan  $X_2$  (*Self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 37,7% sedangkan sisanya 62,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kepemimpinan transformasional pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini menggambarkan dengan adanya kepemimpinan transformasional pada pemimpin akan meningkatkan kinerja dari bawahannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Swandari (2015:87) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat *Self efficacy* pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya keyakinan dari pegawai bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Alwisol (2018:99), *self-efficacy* adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri dalam bekerja.

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (uji secara simultan) ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong secara bersama-sama karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kepemimpinan transformasional yang tegas dan berwibawa dari pimpinan dan juga ditunjang oleh keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja.

Menurut Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 13,190 + 0,285X_1 + 0,421 X_2$
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Kepemimpinan transformasional dan *Self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional dengan cara lebih memperhatikan bawahannya agar bawahan lebih terinspirasi dalam bekerja
2. Diharapkan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong agar mampu meningkatkan rasa kepedulian terhadap dirinya bahwa mereka mampu dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2018. *Psikologi Kepribadian*, Malang: UM Press.
- Bandura, Albert. 2018. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H.. Freeman and Company.
- Danim, Sudarwan. 2019. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2017. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harjono, G. J., Lumanauw, B., & Kaiser, K. 201). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Kartono, Kartini. 2018, *Pangantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung : Alumni
- Kilapong, S. N. 2016. Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Lauster, Peter. 2017. *Tes Kepribadian (Alih Bahasa: D.H Gulo)*. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Mashudi, I. 2018. Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- Nasution. Mulia, 2016, *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta

- O'Leary, Elizabeth. 2016, *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*, Deddy , Yogyakarta
- Obicci, P. A. 2015. *Effect of Ethical Leadership on Employee Performance In Uganda*. Net Journal Of Business Management, 3(1), 214–220.
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. Dan Judge 2018. *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Siagian. Sondang P. 2017. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Swandari. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Perasada
- Yukl, G .2017. *Leadership in Organizations (Seventh Ed)*. Jakarta: PT. Indeks.