

Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Cinta Damai Bogor

¹ Siti Sidratul Bayda, ² Nefo Indra Nizar

^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹ sitisidratulbayda@gmail.com; ² dosen01424@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of leadership and self-efficacy on employee performance at CV Putra Cinta Damai Bogor using a quantitative research approach with a saturated sampling technique. Data were analyzed using validity and reliability tests, regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that leadership has a significant effect on employee performance, as evidenced by the regression equation $Y = 15.493 + 0.523X_1$, a correlation coefficient of 0.413, and a determination coefficient of 32.1%, with the t value exceeding the critical value ($4.761 > 2.010$). Self-efficacy also has a significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 18.882 + 0.392X_2$, a correlation coefficient of 0.305, and a determination coefficient of 19.5%, with the t value exceeding the critical value ($3.406 > 2.010$). Furthermore, leadership and self-efficacy simultaneously have a significant effect on employee performance, indicated by the regression equation $Y = 12.588 + 0.286X_1 + 0.307X_2$, a correlation coefficient of 0.572, a determination coefficient of 32.7%, and an F value exceeding the critical value ($11.805 > 3.20$). These findings confirm that leadership and self-efficacy significantly influence employee performance at CV Putra Cinta Damai Bogor.

Keywords: Leadership; Self-Efficacy; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Cinta Damai Bogor dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,493 + 0,523X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,413 dan koefisien determinasi sebesar 32,1%, serta nilai t hitung $>$ t tabel ($4,761 > 2,010$). Efikasi diri juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,882 + 0,392X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,305 dan koefisien determinasi sebesar 19,5%, serta nilai t hitung $>$ t tabel ($3,406 > 2,010$). Secara simultan, kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,588 + 0,286X_1 + 0,307X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,572, koefisien determinasi sebesar 32,7%, serta nilai F hitung $>$ F tabel ($11,805 > 3,20$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Cinta Damai Bogor.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Efikasi Diri; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik, diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan di era persaingan yang semakin ketat serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Demi tercapainya tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat dipenuhi melalui upaya pengembangan yang berfokus pada pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

CV Putra Cinta Damai merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak pala astiri. Minyak pala astiri merupakan bahan mentah atau bahan dasar yang dibutuhkan

untuk campuran pada kosmetik, farmasi, dan bidang lainnya. Sebuah komoditas perkebunan yang bernilai ekonomi tinggi. Perusahaan ini sangat bergantung pada proses produksi berbasis tenaga kerja manusia selama lebih dari 10 tahun. Setiap tahapan, mulai dari penerimaan bahan baku, proses ekstraksi, penyulingan, hingga pengemasan produk, melibatkan karyawan secara langsung. Dengan demikian, keberhasilan operasional perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas mesin atau bahan baku, tetapi sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja para karyawannya karena kinerja yang baik menjadi faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Tingkat kinerja perusahaan mencerminkan sejauh mana efisiensi, efektivitas, serta produktivitas organisasi tersebut berjalan. Menurut Mangkunegara (Aprilianti & Hindriari, 2024:167) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Proses capaian kinerja tersebut dilakukan oleh individu yang memiliki kemampuan, dorongan motivasi, rasa percaya diri terhadap kemampuannya (efikasi diri), kompetensi yang memadai, serta komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Setiap organisasi pada umumnya berupaya melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan performa kerja karyawannya, dengan tujuan utama agar kinerja perusahaan secara keseluruhan turut meningkat. Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kekuatan modal atau stabilitas bisnis semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, sumber daya manusia merujuk pada individu atau karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi.

CV Putra Cinta Damai bertekad menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua indikator yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang dicapai dengan maksimal. Hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan atau perusahaan adalah bentuk tanggung jawab perusahaan dengan pihak manajemen. Hal ini dapat disesuaikan oleh pendapat Moeheriono (2019:95) disebutkan bahwa, “kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.” Pandangan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020:75) yang menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pimpinan harus mampu memberikan dorongan dan motivasi agar karyawan bekerja secara maksimal demi mencapai target serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

CV Putra Cinta Damai melakukan kinerja karyawan berdasarkan evaluasi dari bagian personalia. Semakin meningkatnya produk yang dipasarkan, seharusnya perusahaan mampu meningkatkan produksi dan hasil kerja yang optimal. Namun demikian, dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan berupa fluktuasi kinerja, produktivitas yang belum konsisten, dan adanya kesenjangan antara target yang menyebabkan pencapaian kerja belum sesuai harapan. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja di perusahaan ini, seperti indikator kualitas kerja yang menekankan pada seberapa baik karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kemudian indikator kuantitas kerja, yaitu indikator yang menitikberatkan pada jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, baik dalam bentuk satuan unit, volume, ataupun presentase penyelesaian pekerjaan. Indikator ini menunjukkan produktivitas karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Dalam rangka menilai capaian kinerja karyawan serta melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan, CV Putra Cinta Damai menetapkan sasaran kinerja yang terukur pada karyawannya. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan menggunakan skala penilaian berbasis presentase (%) untuk menggambarkan tingkat capaian masing-masing karyawan dari indikator

kualitas kerja dan kuantitas kerja. Capaian kinerja karyawan selama periode 2022–2024 menunjukkan kinerja yang relatif stabil namun belum mencapai target organisasi sebesar 100%. Rata-rata individu karyawan berada pada kisaran 76,5% hingga 88,8%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja cukup baik, namun masih terdapat kesenjangan antara capaian aktual dan target yang ditetapkan perusahaan.

Secara individu, karyawan dengan capaian rata-rata tertinggi adalah 88,8%, diikuti oleh beberapa karyawan lain dengan nilai di atas 86%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu mempertahankan konsistensi baik dalam aspek kualitas kerja maupun kuantitas kerja selama tiga tahun berturut-turut. Sebaliknya, terdapat pula karyawan dengan capaian relatif lebih rendah, dengan nilai 76,5%, 78,5%, dan 78,8%. Kondisi ini mengindikasikan adanya variasi kemampuan, motivasi, serta daya tahan kerja antarindividu yang memengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh berbagai faktor, penulis menduga beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja antara lain lemahnya keyakinan diri atau efikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta kepemimpinan yang kurang efektif dalam memberikan arahan dan dorongan kepada bawahan. Selain itu ketidaksesuaian antara standar kerja perusahaan dengan kemampuan actual karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta hasil kerja yang belum mencapai target perusahaan juga menjadi faktor yang turut memengaruhi penurunan produktivitas kerja.

Fluktuasi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan, karena stabilitas dan peningkatan kinerja karyawan, merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari aspek kepemimpinan dan keyakinan diri atau efikasi karyawan di CV Putra Cinta Damai.

Fenomena ketidak konsistenan dari kinerja yang telah dipaparkan di atas, penulis menduga belum optimalnya pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang bertanggung jawab, seperti melimpahkan tugas kepada rekan kerja lain saat diminta oleh atasan. Tindakan ini bukan hanya berdampak pada beban kerja yang tidak merata, tetapi juga menurunkan efisiensi tim. Penulis menduga bahwa adanya indikasi bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum mampu membentuk budaya kerja yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara karyawan.

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku anggota atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, pemimpin berperan penting dalam merencanakan, mengarahkan, serta mengendalikan seluruh kegiatan yang berlangsung. Salah satu tanggung jawab utama seorang pemimpin yaitu memastikan kinerja pegawai tercapai secara optimal agar tujuan dan target organisasi dapat terealisasi dengan baik. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Lesmana dkk (2019:146) menemukan bahwa kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020:145) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh karyawan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pada hakikatnya seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila mereka memiliki dorongan motivasi yang kuat, baik yang muncul dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi serta memberikan pengaruh positif kepada karyawan agar mereka memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan.

Menjalankan peran sebagai seorang pemimpin bukanlah tugas yang sederhana. Selain dituntut mampu mengarahkan perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik, pemimpin juga harus dapat

membimbing dan mengoordinasikan anggota tim agar bergerak ke arah yang sama. Semua hal tersebut tentu tidak dapat tercapai tanpa adanya pemahaman yang mendalam mengenai makna kepemimpinan yang efektif.

Tanggapan karyawan CV Putra Cinta Damai terkait kepemimpinan menunjukkan bahwa beberapa indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju. Indikator tersebut di antaranya perusahaan selama ini menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk mencapai target pekerjaan, perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan, sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan, perusahaan selalu memberikan kesempatan pada karyawannya untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan pekerjaan selama kurang lebih dalam waktu satu bulan.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan yang memadai dalam mengatur serta mengontrol berbagai fungsi organisasi agar tetap sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan pemimpin sangat penting karena berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi sikap dan perilaku bawahan, sementara efektivitas seorang pemimpin juga bergantung pada karakteristik para karyawannya. Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan suatu hubungan antara individu dengan kelompok dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran bersama.

Kreitner & Kinicki (Putri & Wibawa, 2016) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan pekerjaan tertentu. Efikasi diri juga berfungsi sebagai faktor penentu dalam proses berpikir, bertindak, dan bereaksi terhadap tantangan. Individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih berani mengambil inisiatif, gigih menghadapi kesulitan, dan memiliki kontrol diri yang baik dalam menyelesaikan tugas.

Penulis menduga masih banyak karyawan di CV Putra Cinta Damai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kebanyakan dari karyawan cenderung mengandalkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, Misalnya, ketika seorang pemimpin secara tiba-tiba memberikan tugas kepada seorang karyawan untuk menggantikan rekan yang absen di bagian penyulingan minyak. Namun, karena karyawan tersebut terbiasa bekerja di bagian pengolahan produksi, ia merasa kurang yakin dengan kemampuannya sehingga ia justru meneruskan tugas tersebut kepada karyawan lain. Rendahnya efikasi diri inilah yang kemudian memperparah kurang maksimalnya kinerja, terutama dalam aspek kecepatan, akurasi, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Fitria (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan berkorelasi positif dengan kinerja individu, terutama dalam situasi kerja yang menuntut inisiatif dan adaptasi teknologi. Hal ini dipertegas oleh riset dari Pramudita (2023), yang menyimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang suportif dan efikasi diri tinggi mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap karyawan di CV Putra Cinta Damai, efikasi diri karyawan dinilai melalui beberapa indikator penting yang mencerminkan sejauh mana individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Salah satu indikator yang diamati adalah dukungan sosial dan verbal. Hasil observasi menunjukkan bahwa para karyawan mendapatkan umpan balik positif dari atasan dan bekerja dalam lingkungan dengan budaya yang suportif serta tidak menyalahkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan kerja telah terpenuhi dan mampu mendorong peningkatan efikasi diri.

Selanjutnya, pada indikator kebutuhan psikologis dan emosional, ditemukan bahwa lingkungan kerja di CV Putra Cinta Damai tergolong tenang, yang tentunya dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Namun demikian, tekanan kerja yang tinggi tidak terdeteksi dalam observasi ini. Artinya, meskipun para karyawan berada dalam lingkungan yang cukup kondusif, mereka belum mengalami beban kerja yang berat yang dapat memicu stres atau gangguan psikologis. Hal ini

menjadi sinyal positif bagi perusahaan, karena suasana kerja yang tenang merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk efikasi diri yang sehat.

Namun, peneliti juga mengungkapkan adanya kelemahan pada indikator dukungan pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini, penulis menduga karyawan belum mendapatkan pelatihan rutin maupun kesempatan untuk mengikuti workshop pengembangan staf. Ketiadaan program ini menunjukkan bahwa perusahaan belum secara maksimal memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan. Padahal, pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting yang tidak hanya mendukung peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk keyakinan diri karyawan terhadap kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Di sisi lain, indikator kepercayaan dari atasan memberikan hasil yang cukup menggembirakan. Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan tanggung jawab penuh atas suatu proyek. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan memberikan kepercayaan yang besar kepada karyawan. Bentuk kepercayaan seperti ini sangat penting dalam membangun efikasi diri, karena karyawan akan merasa dihargai, dipercaya, dan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat strategis.

Secara keseluruhan, penulis menduga bahwa efikasi diri karyawan di CV Putra Cinta Damai terbentuk melalui dukungan sosial, suasana kerja yang tenang, dan kepercayaan dari atasan. Data ini menjadi dasar penting bagi peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh dari faktor-faktor seperti kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Cinta Damai. Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab fluktuasi kinerja. Sayangnya, masih sedikit penelitian yang mengkaji interaksi simultan antara kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan perusahaan menengah seperti CV Putra Cinta Damai. Padahal, pemahaman terhadap dua faktor ini secara bersamaan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pendekatan strategis yang perlu dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap dan memahami permasalahan yang diteliti. Fokus penelitian adalah pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Cinta Damai, Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat pelaksanaan di CV Putra Cinta Damai, yang beralamat di Ciherang, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian, yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2025 sampai bulan November 2025, dengan rincian kegiatan mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV Putra Cinta Damai, yang berjumlah sebanyak 50 orang dan data karyawan di 2025. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Putra Cinta Damai yang berjumlah 50 karyawan dan berdomisili di Kota Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

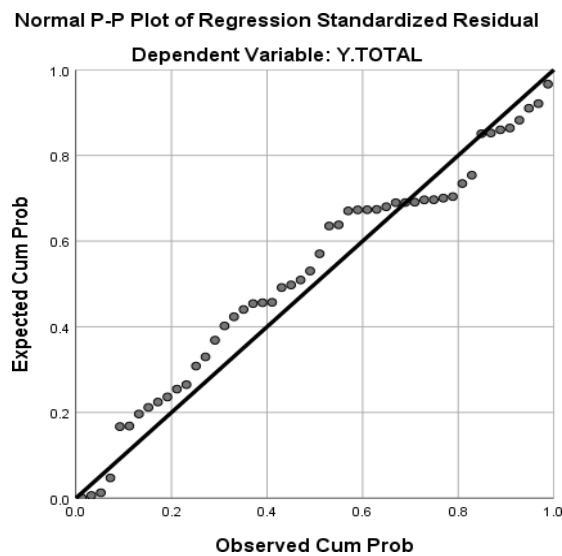
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13200612

Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.092
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,080, dan nilai tersebut lebih besar dari nilai standar yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Gambar 1. Grafik Probability Plot.

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena penyebaran titik-titik tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.543
	Efikasi Diri	.543

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel X1 dan variabel X2 masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0.543 dan VIF sebesar 1.893. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria karena nilai Tolerance berada di atas 0.10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan, sehingga kedua variabel independen layak dimasukkan ke dalam analisis regresi.

Uji Heterokedastisitas

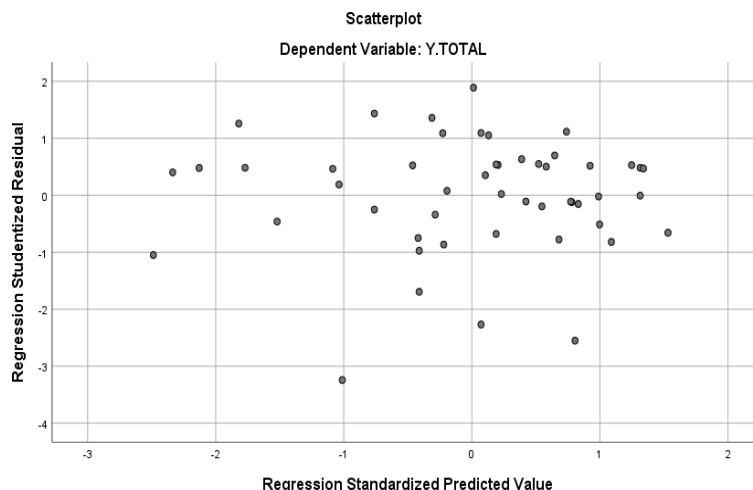
Tabel 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji Glesjer

		Coefficients				
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5.239	2.579		2.031	.048
	X1.TOTAL	-.117	.098	-.232	-1.191	.240
	X2.TOTAL	.046	.095	.094	.484	.630

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 3 di atas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,240 dan untuk variabel Efikasi Diri (X2) sebesar 0,630. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas.

Dari gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol (0) dan tidak membentuk pola tertentu. Meskipun terlihat adanya titik terkonsentrasi dibagian tertentu, tetapi penyebaran titik tetap acak. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.572a	.327	.298	4.219	2.096

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.096, sedangkan nilai dU sebesar 1.572. Karena $2.096 > 1.572$ dan berada di atas batas dU dan $(4 - dU)$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients				
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.493	3.567		4.343	.000
	Kepemimpinan (X1)	.523	.110	.566	4.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,493 + 0,523 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,493 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,493.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,523 diartikan konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Efikasi Diri (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,523.

Tabel 6. Hasil Regresi Sederhana Variabel Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.882	3.975		4.750	.000
	Efikasi Diri (X2)	.395	.116	.441	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,882 + 0,395 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,882 diartikan bahwa jika variabel Efikasi Diri (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,882.
2. Nilai koefisien regresi Efikasi Diri (X2) sebesar 0,395 diartikan konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Efikasi Diri (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Efikasi Diri (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,395.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.588	4.114		3.060	.004
	X1	.286	.136	.320	2.106	.041
	X2	.307	.145	.322	2.117	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 7 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,588 + 0,286X1 + 0,307 X2$, di mana:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,588 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 12,588.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,286 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X1), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286.
- c. Nilai koefisien regresi Efikasi Diri (X2) sebesar 0,307 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Efikasi Diri (X2), maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,307 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (X1) terhadap (Y)

Kendall's tau_b	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.413**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	50	50	
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.413**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	50	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,413. Dimana nilai tersebut berada pada nilai interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan kualitas kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, meskipun kekuatan hubungannya berada pada tingkat sedang.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (X2) Terhadap (Y)

Correlations

	X2.TOTAL	Correlation Coefficient	1.000	.305**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	50	50	
	Y.TOTAL	Correlation Coefficient	.305**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
	N	50	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 9 diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,305 yang menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori tingkat pengaruh rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kekuatan hubungan relatif rendah. Artinya, peningkatan efikasi diri cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak terlalu kuat dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial efikasi diri memiliki hubungan signifikan dengan tingkat pengaruh rendah terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	®	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572a	.327	.298	4.219

a. Predictors: (Constant) Kepemimpinan, Efikasi Diri

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 10, koefisien korelasi 0,572. Disimpulkan Variabel Kepemimpinan dan Efikasi Diri Karyawan memiliki keterkaitan hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1) terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566a	.321	.307	4.194

b. Predictors: (Constant), X1.TOTAL

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 11, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,321. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2) terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441a	.195	.178	4.567

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.26, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 19,5%, sedangkan sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572a	.327	.298	4.220

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Efikasi Diri

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai R – Square (Koefisien Determinasi) sebesar 3,27 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) berpengaruh sebesar 32,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial

Tabel 14. Hasil Uji (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.493	3.567		4.343	.000
	Kepemimpinan (X1)	.523	.110	.566	4.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,761 > 2,010$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.882	3.975		4.750	.000
	Efikasi Diri (X2)	.395	.116	.441	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,406 > 2,010$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Pengolahan Data Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.658	2	207.829	11.805	.000b
	Residual	827.462	47	17.606		
	Total	1243.120	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $11,805 > F$ tabel $3,20$ dan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap varabel Kinerja Karyawan (Y) CV Putra Cinta Damai Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian nilai persamaan regresi variabel nilai konstanta sebesar 15,493 diartikan bahwa jika variabel penelitian Kepemimpinan (X1) tidak ada peningkatan maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 15,493. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,523 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan akan melibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,523 kali. Adapun nilai R-Square sebesar 0,321 Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Selanjutnya hasil uji t, nilai t hitung $> t$ tabel ($4,761 > 2,010$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Suryani & Kosasih (2016) menyatakan bahwa penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, nilai persamaan regresi variabel nilai konstanta sebesar 18,882 diartikan bahwa jika variabel Efikasi Diri (X2) tidak ada peningkatan maka terlah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,882. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai Koefisien regresi Efikasi Diri (X2) sebesar 0,395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Efikasi Diri akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 0,395 kali. Adapun nilai R-Square sebesar 0,195 Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,5%. Sedangkan sisanya sebesar ,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji t, tersaji nilai t hitung $> t$ tabel $3,406 > 2,010$ dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Efikasi Diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Mukrodi (2018) menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian nilai konstanta sebesar 11,805 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independent maka kinerja karyawan tetap menghasilkan sebesar 11,805 atau dengan kata lain jika variabel independen sama dengan 0, maka kinerja karyawan tetap menghasilkan 11,805. Selain itu, nilai signifikan (Sig.) untuk kedua variabel yaitu 0,001 dan $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun efikasi diri secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai R-Square sebesar 0,327 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) berpengaruh kuat sebesar 32,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Lalu, nilai F hitung $11,805 > F$ tabel $3,20$ dan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Muzakki & Pratiwi (2019) menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,493 + 0,523 X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,413 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(4,761 > 2,010)$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Putra Cinta Damai Bogor. Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,882 + 0,392X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,305 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(3,406 > 2,010)$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV Putra Cinta Damai Bogor. Kepemimpinan dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,588 + 0,286X1 + 0,307X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,7% sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(11,805 > 3,20)$. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Cinta Damai Bogor.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah agar perusahaan perlu memperhatikan aspek pelatihan dan pengembangan, sehingga efikasi diri karyawan dapat lebih optimal dan berkelanjutan. Penguatan terhadap program pelatihan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, L., & Hindriari, R (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2),165-174.
- Suryani, L & Kosasih, A (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(1). Universitas Pamulang.
- Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., & Widyatmaja, I. G. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah*, 6(1). Universitas Pamulang.
- Muzakki, & Pratiwi, A.R. (2019). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 89- 91.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.