

# Pengaruh *Self Efficacy* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang

Inolla Octarina<sup>1</sup>, Afriyeni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen STIE “KBP” Padang

e-mail : [inollaoctarina@unp.ac.id](mailto:inollaoctarina@unp.ac.id)<sup>1</sup>; [afriyeni@akbpstie.ac.id](mailto:afriyeni@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek parsial dari self-efficacy dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf pendidikan di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Universitas Negeri Padang (UNP), serta efek simultan dari self-efficacy dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja mereka. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 30 anggota staf pendidikan dari FBS UNP. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner. Hasil penelitian mengungkapkan tiga temuan utama. Pertama, analisis menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 4,481, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Kedua, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 7,294, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ketiga, baik self-efficacy maupun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 67,134, yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,34, dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy, Gaya Kepemimpinan, Kinerja*

## Abstrack

The aim of this research is to determine the partial effects of self-efficacy and leadership style on the performance of the education staff at the Faculty of Language and Arts (FBS) in Universitas Negeri Padang (UNP), as well as the simultaneous effects of self-efficacy and leadership style on their performance. This study is a quantitative research type, with a sample of 30 education staff members from FBS UNP. Data collection was conducted through a questionnaire survey. The results of the study revealed three main findings. Firstly, the analysis showed that self-efficacy has a significant effect on performance, with a t-value of 4.481, which is greater than the t-table value of 2.051, and a significant value of 0.000, which is less than 0.05. Secondly, leadership style also has a significant effect on performance, with a t-value of 7.294, which is greater than the t-table value of 2.051, and a significant value of 0.000, which is less than 0.05. Thirdly, both self-efficacy and leadership style have a significant effect on performance, with an F-value of 67.134, which is greater than the F-table value of 3.34, and a significant value of 0.000, which is less than 0.05.

**Keywords:** *Self-Efficacy, Leadership Style, Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu aktivitas pekerjaan kelompok atau individu pada organisasi berdasarkan tanggung jawab, tugas dan fungsi masing-masing, bekerja sama yang bertujuan mencapai tujuan organisasi (Simanjorang, 2016; Sayd 2016; Wibowo, 2018; Boon, 2012; Suprianto, 2019). Kinerja individu merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi

dalam tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Hasil pekerjaan erat hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi (Aristy, 2019; Hasdiah, 2019; Bachri, 2018; Hayati, et al, 2022; Rasyid, et al 2023).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sidanti, 2015; Kaimarehe, 2017; Azmi, 2019; Ritonga, 2015; Wahyudi, 2018). Kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu. Selain itu, Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh pimpinan (Habba, 2017; Wahyuni, 2019; Rachmawati, 2016; Afnita, et al, 2021; Afnita, 2022). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hasil pekerjaan merupakan suatu keadaan yang perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga memperoleh hasil yang maksimal tepat guna dan berdaya guna.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier (Zuve, et al, 2023; Asmawati, et al, 2023). Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan (Henanggil et al, 2023; ranchman et al, 2023; Ulya et al, 2023; Boeriswati, et al, 2021).

Pasal 36 PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berbunyi penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan. Selain itu, untuk penilaian perilaku kerja, dilakukan dengan membandingkan standar perilaku kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan penilaian perilaku kerja dalam jabatan, dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

Penilaian terhadap pegawai dalam sebuah organisasi baik pemerintahan atau swasta dilakukan oleh pimpinan secara berkala, sistematis dan teratur sehingga dapat menggambarkan prestasi kerja yang sesungguhnya (Uno, 2014; Ahmudi, et al, 2018; Tahir, 2019; Mangkunegara, 2016; Wahyuni, 2015). Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan oleh instansi pemerintah yang tidak menerapkan penilaian perilaku kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama dua tahun, dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi pada instansi yang bersangkutan. Sedangkan PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Baik berturut-turut selama dua tahun, dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 56 PP 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS berbunyi: pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

Penerapan penilaian perilaku kerja berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 juga dilaksanakan pada Universitas Negeri Padang, khususnya pada Fakultas Bahasa dan Seni (selanjutnya disingkat FBS). Hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawian FBS menunjukkan lima masalah terkait kinerja pegawai tenaga kependidikan di Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Pertama, persolan komunikasi. Komunikasi adalah hal

mendasar terkait kinerja seseorang individu pada sebuah organisasi. Komunikasi merupakan *soft skill* wajib bagi setiap pegawai. Namun, di FBS UNP, sering pola komunikasi yang berjalan kurang baik sehingga kinerja organisasi tidak berjalan lancar. Kedua, persoalan konflik pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dampak buruknya pola komunikasi yang tidak baik, menciptakan konflik. Baik konflik antara pegawai dengan pegawai lain bahkan antara pegawai dengan atasan. Selain dipicu karena pola komunikasi yang buruk, konflik ini juga disebabkan perbedaan pendapat. Selain itu, karena konflik terus dibiarkan berkembang sehingga mempengaruhi kinerja individu dan kelompok. Ketiga, masalah disiplin. Menurut Kabag Kepegawaian FBS UNP, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, seperti: terlambat dan menunda-nunda pekerjaan mengganggu capaian instansi. Keempat, masalah self efficacy yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja pegawai.

Banyaknya beban kerja pegawai menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kerja (Malvina dan Andri, 2017; Muis, et al, 2018; Saputra et al, 2021; Anwar, 2009; Pinasti, 2011). Self efficacy merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri, dan bagaimana harus bertindak (Rahmat, et al, 2022; Carballo, et al, 2018; Lange dan Kayser, 2022). Individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan (Murtiningsih, et al, 2017; Dwinanda, et al, 2022; Wahyuningtyas dan Kirana, 2022). Selanjutnya, hasil penelitian Ni Made Ria Setyawati dan Wayan Suartana (2014) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja.

Self efficacy secara kognitif dinilai dan diproses melalui empat sumber informasi terpenting: (1) penyelesaian kinerja yang tampak dalam penguasaan diri perilaku yang diharapkan, (2) pengalaman yang seolah dialami sendiri seperti mengobservasi keberhasilan perilaku yang diharapkan dengan cara mencontoh orang lain, (3) persuasi verbal oleh orang lain yang memperlihatkan keyakinan realistis bahwa seseorang sanggup dalam hal perilaku yang diharapkan, dan (4) perangsang emosi melalui penilaian sendiri atas kondisi fisiologis yang menyusahkan (Budiarta, dan Inrawati, 2017; Liana dan Rijanti, 2016; Abdullah, et al, 2019). Efficacy diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu (Deuling dan Burns, 2017; Rohmatun, et al, 2018; Situmorang dan Wijayanti, 2018; Wiguna, 2014). Kelima, masalah gaya kepemimpinan. Kepala Bagian Kepegawaian FBS UNP mengungkapkan masalah komunikasi dan konflik cenderung juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variable yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk mencapai sasaran (Saputra, et al, 2021; Sutoro, 2019; Fahmi, 2016; Terry, 2016; Sudarmanto, 2014). Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Kilapong, 2013; Pongtuluran, 2018; Siagian, 2018; Wirawan, 2014).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam memengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana, et al, 2011; Ismajli, 2015; Lestari, 2019, Mohammed, 2018). Menurut Robbins (2008), ada empat tipe kepemimpinan, yaitu: (1) kepemimpinan kharismatik, para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka; (2) kepemimpinan transaksional, yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas, (3) kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut, dan (4) kepemimpinan visioner, yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik (Wahyudi, 2016, Nuzulla, 2019;

Anwar, 2019; Anizah dan Maretta, 2017).

Menurut Wahyudi, dalam jurnal manajemen Sumber Daya Manusia Volume 1 Nomor 1 (2016) Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar (dominan) terutama adalah gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Tahir, 2019; Ng 'ethe et al, 2012; Setiyawan, 2019). Selain itu, Lolita (2016) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan atasan, remunerasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan suatu rencana atau target kinerja yang disusun seorang pegawai dan wajib dicapai pada kurun waktu tertentu. Selain itu, rencana atau target tersebut sudah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai masing-masing. Oleh sebab itu, untuk mengetahui capaian kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian SKP yang dicapai setelah 1 tahun berkeja.

Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat dipahami bahwa perlu dilakukan analisis perilaku kerja Pegawai Tenaga Kependidikan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil survei kepada beberapa orang tenaga kependidikan pada FBS Universitas Negeri Padang sesuai dengan capaian Sasaran Kinerja Pegawai pada tahun 2021. Terdapat dua penilaian atas kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang, yaitu nilai perilaku kerja dan nilai prestasi kerja. Hasil rata-rata rekapitulasi menunjukkan bahwa perilaku kerja tenaga kependidikan FBS UNP mencapai 89,48 dengan predikat cukup. Selain itu, hasil prestasi kerja tenaga kependidikan FBS UNP mencapai 103,15 dengan predikat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan perilaku kinerja pegawai tenaga kependidikan FBS UNP, khususnya pada aspek penilaian: kerja sama, orientasi pelayanan, inisiatif, dan komitmen.

Hasil rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2021 pada aspek penilaian perilaku kinerja tenaga kependidikan FBS UNP menunjukkan 4 hal. Pertama, nilai rata-rata penilaian kinerja pada aspek penilaian orientasi pelayanan mencapai 88,7 dengan predikat cukup. Kedua, nilai rata-rata penilaian kinerja pada aspek penilaian inisiatif kerja mencapai 89 dengan predikat cukup. Ketiga, nilai rata-rata penilaian kinerja pada aspek penilaian komitmen mencapai 91,8 dengan predikat baik. Keempat, nilai rata-rata penilaian kinerja pada aspek penilaian 88,6 mencapai 89 dengan predikat cukup. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis penting melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang membutuhkan hipotesis atau pertanyaan penelitian yang perlu dijawab, untuk membimbing arah dan pencapaian tujuan penelitian (Yusuf, 2015). Adapun variable-variabel dalam penelitian ini adalah self efficacy, gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja tenaga kependidikan. Responden penelitian ini adalah semua populasi yaitu 30 orang pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa pemberian kuesioner terhadap responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan self efficacy, gaya kepemimpinan, dan kinerja tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Riduwan (2015), metode survei adalah kegiatan mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utamanya.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Selain itu, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis

meliputi uji normalitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan uji prasyarat, peneliti melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas One-Sample Kolmogorov Test, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda. Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis secara simultan atau Uji F dan uji hipotesis terpisah atau Uji t. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5%. Kemudian, dilakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan dengan menghitung dan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan selanjutnya dikalikan dengan 100%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Prasyarat

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel self efficacy menunjukkan nilai yang valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Semua nilai r-hitung pada butir pernyataan terkait self efficacy lebih besar dari 0,361 dengan n berjumlah 30 orang pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai yang valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Semua nilai r-hitung pada butir pernyataan terkait gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,361 dengan n berjumlah 30 orang pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai yang valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Semua nilai r-hitung pada butir pernyataan terkait kinerja pegawai lebih besar dari 0,361 dengan n berjumlah 30 orang pada taraf signifikansi 5%. Dengan kata lain, semua butir pernyataan self efficacy, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai dapat digunakan untuk pengujian asumsi klasik atau dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Kemudian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,867 atau > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,946 atau > 0,60 sehingga juga dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya, variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,935 atau > 0,60 sehingga juga dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi pencapaian TCR per indikator pada variabel self efficacy, dapat dijelaskan bahwa indikator variabel pengukuran self efficacy yang digunakan pada penelitian ini antara lain: (1) level, (2) strength, dan (3) generality. Selain itu, hasil TCR indikator tertinggi pada variabel self efficacy adalah pada indikator strength dengan capaian TCR sebesar 82,81. Selanjutnya, Selain itu, hasil TCR indikator terendah pada variabel self efficacy adalah pada indikator level dengan capaian TCR sebesar 78,86.

Pada variabel gaya kepemimpinan, dapat dijelaskan bahwa indikator variabel pengukuran gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini antara lain: (1) kewibawaan, (2) kejujuran, (3) percaya diri, (4) tanggung jawab, (5) berani mengambil risiko dan keputusan, (6) berjiwa besar, (7) emosi yang stabil, serta (8) keteladanan dan kedisiplinan. Selain itu, hasil TCR indikator tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan adalah pada indikator percaya diri dengan capaian TCR sebesar 84,22. Selanjutnya, Selain itu, hasil TCR indikator terendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah pada indikator berani mengambil resiko dan keputusan dengan capaian TCR sebesar 73,67.

Pencapaian TCR per indikator pada variabel kinerja, dapat dijelaskan bahwa indikator variabel pengukuran kinerja yang digunakan pada penelitian ini antara lain: (1) disiplin kerja, (2) kualitas kerja, (3) kuantitas kerja, (4) pengetahuan kerja, (5) kerjasama realisasi program, (6) inisiatif kerja, (7) kreativitas kerja, dan (8) keteguhan dalam bekerja. Selain itu, hasil TCR indikator tertinggi pada variabel kinerja adalah pada indikator disiplin kerja dengan capaian TCR sebesar 90,44. Selanjutnya, Selain itu, hasil TCR indikator terendah pada variabel kinerja adalah pada indikator kreativitas pekerjaan dengan capaian TCR sebesar 78,89.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi merupakan hasil yang didapatkan setelah memenuhi hasil uji prasayarat berupa validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini digunakan tiga tahapan uji asumsi klasik, yaitu: (1) uji normalitas; (2) uji multikolinieritas; dan (3) uji heteroskedastisitas. Dalam mengukur uji normalitas, digunakan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi besar dari 0,05. Variabel bebas self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,419 dengan nilai signifikan 0,995. Selain itu, hasil ini membuktikan bahwa hasil analisis asumsi klasik berupa uji normalitas menunjukkan bahwa variabel bebas self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikan > 0,05. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa variabel self efficacy dan gaya kepemimpinan berdistribusi secara normal.

Variable-variabel penelitian baik self efficacy dan gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance besar dari 0,100 sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) kecil dari 10. Selain itu, pada variabel self efficacy nilai tolerance sebesar 0,776 atau besar dari 0,100, sedangkan capaian nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,288 atau kecil dari 10. Selanjutnya, pada variabel gaya kepemimpinan nilai tolerance juga sebesar 0,776 atau besar dari 0,100 dan capaian nilai variance inflation factor (VIF) juga sebesar 1,288 atau kecil dari 10. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pada variabel self efficacy dan gaya kepemimpinan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Variabel-variabel pada penelitian ini baik self efficacy maupun gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan > 0,05. Selain itu, pada hasil uji heterokedstisitas variabel self efficacy menunjukkan capaian sebesar 0,694 atau besar dari taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, hasil uji heterokedstisitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan capaian sebesar 0,902 atau besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pada variabel self efficacy dan gaya kepemimpinan tidak terjadi masalah heterokedstisitas karena nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis merupakan hasil yang didapatkan untuk mengetahui jawaban dari hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini digunakan tiga tahapan uji asumsi klasik, yaitu: (1) uji t (parsial); (2) uji F (simultan); dan (3) uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil uji t (parsial) penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.027	10.959		3.014	.006
	Self Efficacy	.531	.119	.401	4.481	.000
	Gaya Kepemimpinan	.475	.065	.652	7.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.027	10.959		3.014	.006
	Self Efficacy	.531	.119	.401	4.481	.000
	Gaya Kepemimpinan	.475	.065	.652	7.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa hasil uji-t atau uji parsial. Selain itu, rumus yang digunakan untuk menentukan nilai t-tabel adalah  $df = n - k = 30 - 3 = 27$  dengan tingkat signifikan 0,05, maka nilai ttabelnya adalah 2,051. Selanjutnya, hasil uji F (simultan) penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4796.864	2	2398.432	67.134	.000 <sup>a</sup>
	Residual	964.603	27	35.726		
	Total	5761.467	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4796.864	2	2398.432	67.134	.000 <sup>a</sup>
	Residual	964.603	27	35.726		
	Total	5761.467	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan hasil uji F atau uji simultan antara variabel self efficacy dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, rumus yang digunakan untuk menentukan nilai ftabel adalah  $df1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$ , dan  $df2 = n - k (30 - 3 = 27)$ , maka nilai ftabelnya adalah 3,34. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai Fhitung ( $67,134$ ) > Ftabel (3,34) dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau < 0,05. Selanjutnya, dapat dijelaskan bahwa self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Selanjutnya, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai koefisien determinasi pada penelitian memiliki nilai Adjusted R-Square sebesar 0,820. Dengan kata lain, kemampuan variabel self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) menjelaskan kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang sebesar 82%. Selain itu, sisanya 18% dijelaskan variabel-variabel lain.

### Pembahasan

Self efficacy dapat meningkatkan suatu keyakinan pegawai tenaga kependidikan terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan atasan sehingga dapat mencapai suatu tujuan. Selain itu, self efficacy mengarahkan pada penilaian diri bagi pegawai terhadap kemampuannya sehingga berpengaruh pada usaha yang diperlukan untuk peningkatan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) yang menyimpulkan bahwa self efficacy berdampak positif kepada kinerja karyawan.

Self Efficacy dapat menimbulkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga mengarahkan motivasi, kognisi, maupun tindakan yang diperlukan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan (Ulya, 2016; Ulya, 2017; Ulya, 2022). Dengan kata

lain, semua indikator pengukuran self efficacy seperti: optimis dalam mengerjakan tugas, mengembangkan kemampuan, membuat rencana dalam menyelesaikan tugas, percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki, kegigihan dalam menyelesaikan tugas, komitmen dalam menyelesaikan tugas, menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan, dan menyikapi situasi dengan berpikir positif dapat menunjang peningkatan kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ary dan Sriathi (2019) yang menyimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegawai atau bawahan yang menjadi tanggungjawabnya. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif dalam menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan merasa diperhatikan jika pemimpin peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Selain itu, kinerja pegawai berdampak positif apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang baik mampu memotivasi dan membina sehingga kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jamaludin (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga juga berdampak bagi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai menjadikan semua indikator pengukuran dalam gaya kepemimpinan sebagai kriteria seorang pimpinan yang ideal yang dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu, indikator-indikator tersebut mengarah pada jenis kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi seluruh pegawai untuk turut andil dalam sebagian besar proses kerja lembaga guna menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai (Nuzulla, 2019:52; Ulya et al, 2013; Ulya, 2019). Dengan kata lain, semua indikator gaya kepemimpinan, seperti: kewibawaan, kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, memiliki keteladanan, dan disiplin mampu menggerakkan tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang untuk bekerja secara maksimal.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi terhadap tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Tugas tersebut berdasarkan visi dan misi lembaga yang tertuang kedalam program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan self efficacy yang tinggi agar semua tugas pokok dan fungsi pegawai tenaga kependidikan dapat terlaksana secara optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Ardanti dan Rahardja (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa self efficacy yang baik merupakan karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai self efficacy yang buruk, maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan.

Pegawai yang telah memiliki self efficacy yang tinggi juga tidak serta merta dapat melakukan sesuatu dengan baik jika gaya kepemimpinan yang didapatnya dari pimpinan tidak sesuai ekspektasi. Kinerja pegawai akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi instansi dan pegawai (Jamaludin, 2017; Ulya et al, 2022; Gani dan Ulya, 2022). Menurut Cherian dan Jacob (2013), self efficacy merupakan pengendalian diri saat mengalami masalah dan mencari solusi terkait masalah yang efektif dan efisien. Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif dalam menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Artinya, self efficacy dan gaya kepemimpinan merupakan dua variabel yang secara simultan dibutuhkan agar kinerja pegawai untuk dapat melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut secara optimal.



Hasil penilaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh self efficacy dan gaya kepemimpinan dapat dilihat dari aspek-aspek kinerja, seperti: disiplin kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, program kerja, pengetahuan kerja, kerjasama realisasi program, inisiatif kerja, kreatifitas kerja, dan keteguhan dalam bekerja. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) menjelaskan kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang sebesar 82%. Selain itu, sisanya 18% dijelaskan variabel-variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua aspek kinerja tersebut dicapai dengan baik jika indikator self efficacy (seperti: optimis, mengembangkan kemampuan, membuat rencana, percaya diri, gigih, komitmen, menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman hidup, berpikir positif) dan indikator gaya kepemimpinan (seperti: kewibawaan, kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, memiliki keteladan, disiplin) juga diperoleh dengan hasil yang baik. Sebagai hasilnya akan terlihat pada pencapaian kinerja masing-masing pegawai sehingga seorang pegawai masuk dalam tingkatan tertentu yaitu berhasil atau tidak. Hal ini sedikit berbeda dengan jurnal utama yang digunakan sebagai dasar penelitian yang terdahulu dari penelitian ini, yaitu penelitian Wahyuningtyas dan Kirana (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan sedangkan self efficacy secara signifikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diuraikan tiga simpulan. Pertama, variabel self efficacy (X1) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Kedua, variabel gaya kepemimpinan (X2) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Ketiga, variabel self efficacy (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. Oleh sebab itu, maka dapat diberikan rekomendasi sebagai berikut: (1) sebagai pegawai atau bawahan sebaiknya memiliki self efficacy yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi; (2) sebagai seorang pimpinan sebaiknya memiliki gaya kepemimpinan yang baik; (3) bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja, sebaiknya lebih mencermati variabel-variabel yang lain, seperti: lingkungan kerja, tunjangan kinerja, lama bekerja, pendidikan, dan variabel selain self efficacy dan gaya kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. R., Marican, S., Liyana, N., Kamil, M., Malaya, U., & Lumpur, K. (2019). The Mediating Role Of Self-Efficacy On The Relationship Between Work-Family Conflict And Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Nusantara Studies*, 4(1), 246–272.
- Afnita, A., Saputra, D., Ulya, R. H., & Efrianto, E. (2021). Character Education as a Means of Second Language Development in Talented Children: A Study of Sociolinguistic. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1696–1704. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.996>
- Afnita, A. (2022). Effectiveness of Ctl-Based Electronic Module Development for Writing Learning High School Students. *TELL US Journal*, 8(1), 50-66.
- Ahmudi, Farida, N., Susanty, A., dan Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhdap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, 470–477.

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Anwar, Syamsul, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Kasus Cabang Dinas Kehutanan Wilaah VII dan VIII). *YUME: Journal of Management*. 2(2).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Denpasar
- Aristy, Dwi lin, Putri Amran Razak, H. Hanuddin. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitra Sehat*. IX (1).
- Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)" *Diponegoro Journal of Management* 6 (3): 1–11.
- Ary, Iwan Restu, and Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (1): 6990-7013.
- Asmawati, A., Ulya, R. H., & Jasril, J. (2023). A Sociological and Mimesis Studies on the Forms of Social Issues and Critique in Indonesian Novels. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 2674–2689. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3159>
- Azmi, Nurul, Serlin, Serang. (2019). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Soppeng. *Paradoks Jurnal Ekonomi*. 2(2).
- Bachri, Alim, Ahmad, Rini Rahamawati. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tabah Laut. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 6(1).
- Boeriswati, E., Lustyantie, N., & Ulya, R. H. (2021, November). Comparative Analysis Between Constructivism Methods and Modelling Methods on Skills Write Student Poetry. In *Proceedings of the Tenth International Conference on Languages and Arts (ICLA 2021)* (pp. 33-41). Atlantis Press.
- Boon, Lim Kah, Fern, Yeo Sook, Sze, Chean Chew dan Yean, Ong Kay. (2012). Factor Affecting Individual Job Performance. *International Conference On Management, Economics and Finance (ICMEF 2012) Proceeding 15 Th-16 Th October 2012*, Hilton Hotel, Kuching Sarawak, Malaysia.
- Carballo-Penela, A., Varela, J., & Bande, B. (2018). The Direct and Indirect Effects of Self-Efficacy on Salespeople's Emotional Exhaustion and Work-Family Conflict: A Study Using the Job Demands-Resources Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 363–376.
- Chairina, Rr. Lia dan R. Andi Sularso. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Trasfomasiional Terhadap Social Competence, Self Efficacy dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jember: Jurnal ISEI*. 5(1).
- Desiana, Nofi Eka. (2018). "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7 (2): 382-392.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326–330.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Economic Edu, 1(1).
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, E., & Ulya, R. H. (2022). The Resilience of the Professionalism of Writing Learning Teacher in Indonesia. 5th International Conference on Language, Literature, and Education (ICLLE-5 2022), 233–243. Atlantis Press. [https://doi.org/10.2991/978-2-494069-85-5\\_26](https://doi.org/10.2991/978-2-494069-85-5_26)
- Habba, Dahlan. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*. 07(01).
- Hayati, Y., Ulya, R. H., Amazola, M., Hafrizal, H., Galuh, B. M., & El Husna, I. (2022). Optimization Reading to Learn Learning Model on Narrative Text Writing Skills for Junior High School Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 5099–5110. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2193](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2193)
- Henanggil, M. D. F., Ulya, R. H., Sari, H. Y., Rachman, A., Putri, D. S., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2023). Pemanfaatan Literasi Digital dalam Optimalisasi Keterampilan Menulis Artikel Ilmiah Guru SDN 20 Koto Gaek Guguk Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26333-26340.
- Hasdiah, Renil Darsa, M. Rais Rahmat, dan Andi Astinah Adnan. (2018). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Konejra Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prociding Konferensi Nasional ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Muhammadiyah Medan*.
- Ismajli, Naim. (2015). Motivation Factors Impacting the Civil Servant Performance in Local Public Administration in Kosovo. *Journal of US-China Public Administration*, January 2015, Vol. 12, No. 1, 15-24
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kaimarehe, Y. (2017). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan maulafa dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 2(3).
- Kilapong, S. N. (2013). 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).
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee ' s Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany.
- Layuk, Sombo, Agustiani, Gunawan, Hasmin Tamsah.2019. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A di Sunggu Minahasa. *YUME: Journal of Management*. 1(2).
- Lestari, Ayu, Indah, Nasir Hamzah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2(1).
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan).
- Lolita, G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur. *Jurnal Eksekutif*, 13(1).
- Mahajaya, Restu, Gede. Subandi . (2016). Pengaruh Motivasi, kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(11).
- Malvika, F., & Andri, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Self

- Efficacy terhadap Komitmen Organisasi (pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mohamed, Hassan Abshirow. (2018). Effect Of Leadership Styles On Employee Performance In The Somali National Civil Service Commission. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*. 5(3): 56-69.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Murtiningsih, L. F., Budiarto, W., & Indrawati, M. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self Efficacy melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(02), 154-168.
- Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. Denpasar. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1 (2014):17-32
- Ng,ethe, J.M., Namasonge, G.S. & Mike, A.I. (2012). Influence of Leadership Styles on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (21), 297-302.
- Nuzulla, Miftah, Annisa. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kompensasi Non Finansial dan Gaya kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 2 (1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pinasti, Woro. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pongtuluran, Althon Karaman. 2018. The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Local Culture on Organizational Citizenship Behavior and Civil Servants Performance. *IOSR Journal of Business and Management*. 20(5):57-65.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In Cv. Wade Group. UNMUH Ponorogo Press. CV. Wade Group.
- Rachman, A., Oktoviandry, R., Putri, D. S., Ningsih, A. G., Ulya, R. H., Indriyani, V., ... & Juita, N. (2023). Pelatihan Pembuatan Video Pembelajaran Interaktif Berbantuan Aplikasi Edpuzzle bagi Guru SMPN 4 Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10928-10933.
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank BJB. *Manajemen Pemasaran*, 9(1), 1–16.
- Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh Self-Compassion dan Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Di Kota Makassar i. *Jurnal Sosialisasi*, 8(2), 164–169.
- Rambe, M. F. (2014). Pengaruh struktur modal dan profitabilitas terhadap kebijakan hutang pada perusahaan makanan dan minuman di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(1).
- Rasyid, Y., Ulya, R. H., Hayati, Y., & Asmawati, A. (2023). The Supreme of Indonesian Language Learning Outcomes for Students through the Application of Problem-Based Learning Model. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 805–812. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i1.2939>
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: ALFABETA, Bandung.
- Ritonga, Mirwansyah Putra. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada SKPD Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Maksitek*. 3(3).
- Rizqika, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah. *Media Ekonomi*, 19(02), 286-294.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohmatun, S., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokratis, Peraturan, dan Kontrol Diri terhadap Burnout melalui Self Efficacy Sebagai Variable Intervening pada Mahasiswa Santri (studi kasus Pondok Pesantren Darussalam Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, 4(1), 28-38.
- Sayd, Geraldino A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 19( 3): 264-274.
- Setyawan, Adi, Givan. (2019). Pengaruh Good Corporate Governace, Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Tomy Sun & Khair, Hazmanan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1): 59-70.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9(1): 44–53.
- Simanjanong, Monica Indrayanti. (2016). The Influence Of Performance Allowance And Employee Development To Employee Performance In State Assets And Service Office Manado. *Jurnal EMBA*. 4(1): 1156-1165.
- Situmorang, N. Z., & Wijayanti, F. (2018). The Effect of Self-Efficacy and Gender on The Work-Family Balance of Employees in Yogyakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133(1), 191–194.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, Salim, Basalamah, Zaenal Arifin. (2019). Pengaruh Remunerasi , Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Paradoks Jurnal Ekonomi*. 2(3).
- Sutoro, Muhammad, Sahroni. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Wilayah Provinsi Banten. *Scientific Journal of reflection Economic Accounting Management and Business*. 2(4).
- Tahir, Yani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Badan Penadapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*. 2(2).
- Ulya, R. H. (2019). Dimensi Keteraturan Sosial Wanita Hamil dalam Gamitan Superstisi Kubuang Tigo Baleh. *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 8(2), 183–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15548/jk.v8i2.206>
- Ulya, R. H., Syahrul, R., & Juita, N. (2013). Peningkatan keterampilan menulis tulisan argumentasi siswa kelas x. 3 SMA negeri 2 kota Sungai Penuh berbantuan media peta pikiran. *Bahasa, Sastra, dan Pembelajaran*, 1(1).
- Ulya, R. H. (2016). Aksiologis Sastra dalam Gamitan Nilai Etika pada Superstisi Masyarakat Kubuang Tigo Baleh. In *ASEAN Comparative Education Research Network Conference (ACER-N) Proceeding*, Halaman (pp. 1223-1233).
- Ulya, R. H. (2017). Mustika Adab Masyarakat Kubuang Tigo Baleh dalam Bingkai Superstisi dan Sumbang Duo Baleh. *International Seminar on Education. Language, Literature, and Art (ISELLA) Proceeding*, Universitas Islam Riau, Halaman, 476-490.
- Ulya, R. H. (2022). *Social Order Dimension in Superstition Pregnant Woman for Kubuang*

- Tigo Baleh Society. *TELL-US Journal*, 8(1), 38-49.
- Ulya, R. H., Gani, E., & Noveria, E. (2022, December). Ethnolinguistic Perspective: Correlational Superstition and Sumbang Duo Baleh Minangkabau Society. In 5th International Conference on Language, Literature, and Education (ICLLE-5 2022) (pp. 157-167). Atlantis Press.
- Ulya, R. H. (2022). Intervensi Superstisi terhadap Perspektif Adab bagi Masyarakat Minangkabau. *GERAM*, 10(2), 141-148.
- Ulya, R. H., Noveria, E., Henanggih, M. D. F., Nurizzati, N., & Rachman, A. (2023). Pemanfaatan Template Surat Otomatis dalam Kegiatan Surat Menyurat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10920-10927.
- Ulya, R. H., Noveria, E., Henanggih, M. D. F., Nurizzati, N., & Rachman, A. (2023). Pemanfaatan Template Surat Otomatis dalam Kegiatan Surat Menyurat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10920-10927.
- Ulya, Ridha Hasnul. (2022). Dimension Of Social Order Pregnant Woman Superstition In Kubuang Tigo Baleh Society. *TELL-US Journal*, 8(1), 38-49.
- Uno, B. Hamzah dan Lamatenggo, Nena. (2014). *Teori Kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vanjery, D. A., & Ari, D. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*. Jakarta: Magister Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Prof. Dr Moestopo (Beragama).
- Wahyudi, M. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *Scientific Journal of Reflection. Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2): 101-110.
- Wahyudi, Amin, Jarot, Suryono. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Boyolalai. *Jurnal Mangement Sumber Daya Manusia*. 1(1).
- Wahyuni, Evi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*. Volume IV(1).
- Wahyuni, Ni Luh Putu. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*. Volume XXIV, No. 02: 227-241.
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170-173.
- Wibowo, Mardi Nugroho, Hidayat. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan di PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(2).
- Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (e-journal)*, 11(2).
- Yusuf, Muri. A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group Rawamangun Jakarta.
- Zuve, F. O., Atmazaki, A., Ardoni, A., Amir, A., Afrita, A., Ulya, R. H., & Henanggih, M. D. F. (2023). In House Training Penelusuran Informasi Berbasis Literasi Digital Dalam Penulisan Artikel Ilmiah Guru SMPN Kota Padang. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4(1), 243-250.