

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LOYALITAS KERJA, DAN *SELF EFFICACY*, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II A PAMEKASAN

Ahmat Riki Sukron

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : ahmatrikisukron1220@gmail.com

M Sihab Ridwan, M.Si., Ph.D

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : shihab@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The aim of the research is to determine and analyze the influence of transformational leadership style, work loyalty and self-efficacy on the performance of Class IIA Pamekasan prison employees. With the required population of 60 employees using a quantitative research approach, and samples using non-probability purposive sampling techniques and data collection for this research is primary data and secondary data from questionnaire results and data analysis using multiple linear regression analysis methods, t-test, F-test. The research results show that individually or partially (t-test) on variable. 1.) There is no discernible effect of the transformative leadership style (X1) on worker performance because with a sig value of $0.788 > 0.05$ and tcount of $0.270 < t_{table} 1.672$. 2.) Work Loyalty (X2) has a significant effect on Employee Performance, with a value of sig. a number of $0.001 < 0.05$ and t-count of $3,517 > t_{table} 1.672$. 3.) *Self-efficacy* (X3) has a significant impact on employee performance, with a sig value of $0.001 < 0.05$ and tcount of $6.578 > t_{table} 1.672$. And the results of the F test show that the significance value is $0.001 < 0.05$ with an F-Calculated value of $151,288 > F-Table 4.013$. Thus it can be said that H_0 is rejected while H_1 is accepted. Therefore, the three factors that are independent variables have a simultaneous and quite large influence on the performance of employees at the Class IIA Pamekasan Penitentiary.

Keyword: Transformational Leadership Style, Work Loyalty, *Self-efficacy*, Employee Performance.

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merujuk pada manajemen serangkaian inisiatif suatu Lembaga atau usaha yang berusaha untuk menarik, memelihara, dan menjaga karyawan yang berkualitas. Salah satunya tidak lepas adanya peran utama pemimpin adalah mengoordinasikan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan perhatian khusus terhadap bagaimana tim SDM dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mengelola.

Salah satu faktor penting yang digunakan oleh perusahaan dan organisme adalah kinerja optimal dari karyawan yang sangat terlibat dan suatu lembaga dapat juga dilihat dari kinerja karyawan yang optimal dan mampu berdedikasi tinggi. Kinerja menurut Armstrong dan Baron (2016) keberhasilan hasil kerja berkaitan erat dengan tujuan strategis, kepuasan klien, dan kontribusi ekonomi. Dalam keadaan seperti ini, kinerja seorang karyawan sangatlah penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi yang pada akhirnya perlu diperhatikan tentunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan.

Faktor pendukung menentukan kinerja karyawan manajemen memegang peranan penting seperti salah satunya kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk menilai kinerja karyawan dan kemampuan beradaptasi perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan menurut (Jufrizen, 2017). Kepemimpinan yang merupakan sesuatu yang alami dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh sejumlah

faktor internal dan eksternalnya. Ardityas Gema Sasongko et al., (2021) dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif seorang leader atau pemimpin menggunakan kepemimpinan transformasional, semakin aktif kinerja anggota timnya di tingkat yang lebih tinggi.

Oleh sebab itu pemimpin yang mampu mempengaruhi moral dan Tingkat prestasi karyawannya akan secara sistematis mampu membentuk dan memicu loyalitas kerja ataupun kesetiaan karyawan hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan untuk melindungi organisasi, baik dari individu yang lalai maupun di luar tempat kerja. Karyawan yang loyal menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam jangka panjang, karena mereka membantu mempertahankan reputasi perusahaan dan membangun *self efficacy* individu yang positif. Loyalitas dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap sesuatu yang melampaui batasan fisik dan non fisiknya, seperti keyakinan dan emosinya. Selain itu, masih ada elemen lain yang mempengaruhi loyalitas, seperti fasilitas kerja yang tersedia, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan perusahaan (Kemas Zulfikri dan Trisninawati, 2022).

Sementara itu factor pendukung kinerja tidak hanya butuh karyawan itu totalitas dalam kinerjanya namun perlu adanya pembentukan dukungan untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi seperti *self efficacy* adalah memiliki keyakinan bahwa hal itu dapat diselesaikan dan merencanakan upaya untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). *Self efficacy* lebih erat kaitannya dengan bagaimana perasaan seseorang terhadap keterampilan yang dimilikinya.

Dengan pesatnya perubahan untuk terus berkembang dan mengikuti modernisasi yang ada yang pada akhirnya menimbulkan permasalahan yang terkadang timbul dan dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan, dan menjadi tantangan bagi suatu perusahaan dalam administrasi sumber daya manusia. Mengingat itu adalah sumber daya manusia suatu perusahaan terkait erat dengan keberhasilannya. Salah satu faktor berikut mempunyai pengaruh dalam peningkatan implementasi kinerja karyawan yaitu faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan *Self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berhubungan dengan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional bentuk individu yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional, memotivasi bawahannya untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan organisasi dan memungkinkan mereka memberikan dampak yang lebih mendalam dan luar biasa terhadap karyawan mereka menurut Robbins dan Judge (2017:285).

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:213), kepemimpinan terdiri dari tindakan seseorang untuk membantu orang lain mencapai tujuan yang sudah disesuaikan dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017:298), indikator-indikator gaya kepemimpinan transformatif adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh yang ideal adalah membuat bawahan sadar akan visi dan tujuan, membangkitkan rasa bangga pada mereka, dan membantu mereka mengembangkan pola pikir yang penuh kepercayaan dan rasa hormat.
2. Motivasi inspiratif, yang melibatkan penetapan standar tinggi dan penggunaan simbol untuk mengarahkan pekerjaan dan menyampaikan tujuan utama dengan jelas dan dengan cara yang mudah
3. Perhatian individual, yaitu menghadirkan setiap orang waktu dan perhatian yang diperlukannya serta membantu, mengarahkan, dan mendidiknya secara individu.
4. Stimulasi intelektual, yang meliputi pemecahan masalah secara cermat dan peningkatan logika.

Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017), mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai partisipasi anggota yang berbeda dalam mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut menurut Ronaldi et,al (2019) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan karyawan untuk mencurahkan seluruh waktu, tenaga, dan kemampuannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya selama masih beroperasi, mereka mempunyai kewajiban untuk menjaga informasi perusahaan dan menahan diri saat mengambil tindakan apa pun yang dapat membahayakan perusahaan.

Adapun Menurut Dyah Prami et al., (2017) mengidentifikasi empat indikator loyalitas kerja:

1. Ketaatan dan Kepatuhan adalah Kemampuan pegawai untuk mengikuti pedoman yang ditetapkan organisasi, menaati arahan atasan, dan tidak melanggar peraturan disebut ketaatan dan kepatuhan.
2. Tanggungjawab, adalah tugas karyawan untuk mentuntaskan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya.
3. Pengabdian merupakan investasi waktu dan perhatian yang tulus ke dalam bisnis disebut dedikasi.
4. Kejujuran, Senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keikhlasan dan tanpa rasa terpaksa, tidak menuding tokoh yang berwenang disekitarnya, dan memberitahukan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.

Self Efficacy

Self efficacy lebih berkaitan dengan penilaian seseorang tentang keterampilan mereka dalam menyelesaikan dan mengatur beban tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan Priyantono, (2017).

Menurut Sangadah (2020) *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi suatu keadaan dan melakukan sesuatu yang konstruktif untuk memperoleh motivasi, kesadaran, dan perilaku atau tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi.

Adapun diantaranya menurut Priyantono (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* ada empat indikator di bawah ini :

1. Rasa mampu melakukan pekerjaan, Ini mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk berhasil dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup keyakinan dalam kemampuan diri sendiri mengatasi hambatan dan mencapai tujuan.
2. Kemampuan yang lebih baik, Ini menggambarkan persepsi individu tentang peningkatan kemampuan mereka dari waktu ke waktu. Ketika seseorang merasa bahwa mereka semakin mahir dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, ini dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memperkuat *self-efficacy* mereka.
3. Senang pekerjaan yang menantang, hal ini menunjukkan bahwa orang-orang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi biasanya cenderung menyukai tantangan dan situasi yang menantang dalam pekerjaan. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai pencapaian yang lebih besar, bukan sebagai hambatan.
4. Kepuasan terhadap pekerjaan, Ini merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Ketika seseorang merasa puas dengan hasil kerja mereka, ini dapat memperkuat keyakinan mereka dalam kemampuan mereka sendiri dan memperkuat *self-efficacy* mereka secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Lestary dan Chaniago (2018), kinerja ialah jumlah dan kualitas output kerja yang diselesaikan seorang pegawai selama menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya.

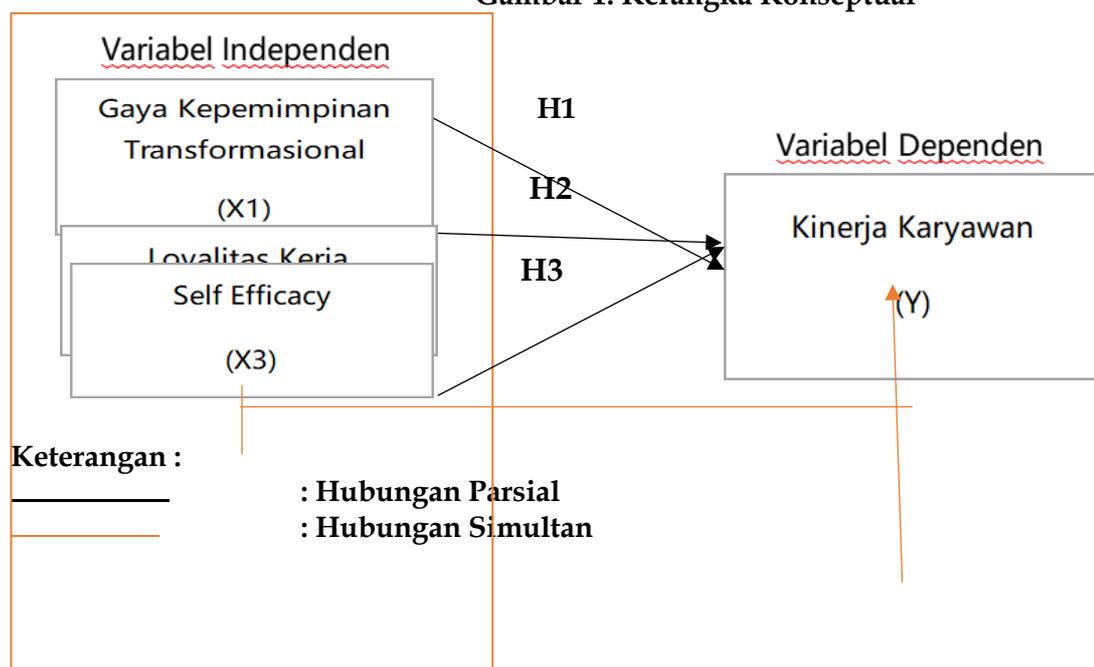
Sedangkan menurut Menurut Susanto (2021) Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan individu dalam pekerjaan tertentu, yang berdampak pada gaji yang diberikan Perusahaan.

Menurut Dyah Prami et al., (2017), ada lima indikator untuk mengevaluasi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektif, Mengukur kesesuaian hasil untuk mencapai tujuan yang ditargetkan secara efektif. Ini memberikan respons yang efektif terhadap pertanyaan apakah kita membuat Keputusan yang tepat dapat diatasi dengan ukuran efektivitas ini.
2. Efisien, Secara efektif mengukur jumlah sumber daya paling sedikit yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil terbaik. Sinyal ini menunjukkan bahwa tujuan yang tepat telah diidentifikasi dan pendekatan optimal untuk mencapai tujuan sedang dipertimbangkan.
3. Kualitas, menilai tingkat kesesuaian antara permintaan dan harapan pelanggan dan kualitas barang atau jasa yang diberikan.
4. Ketepatan waktu mengukur apakah tugas selesai dengan tepat dan sesuai waktu. oleh karena itu, sangatlah penting untuk memastikannya
5. Keselamatan mengukur kesehatan organisasi ukuran keselamatan mencakup kesejahteraan umum perusahaan dan kondisi keselamatan di mana para pekerjanya beroperasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam hal ini, kami menerapkan metode kuantitatif untuk menguji apakah ada pengaruhnya antara tiga variabel bebas X terhadap variabel terikat Y pada Lembaga Pemasarakatan (lapas) Kelas II A Pamekasan. Dengan menggunakan aplikasi SPSS 27. Dan menggunakan penentuan populasi dan sampel: non-probability dengan teknik purposive sampling dengan penentuan sampel dengan faktor-faktor tertentu yang perlu dipertimbangkan. Dan sumber data yang digunakan menggunakan kuisioner yang berupa persepsi dari karyawan/responden atas berbagai pernyataan yang dibuat mengenai varaiabel independent terhadap variabel dependent.

Jenis dan Sumber Data

Dalam Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif untuk membuat model hubungan, indikator variabel, dan menghasilkan hipotesis yang telah diajukan. Sumber data yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar pernyataan survey dan juga data sekunder.

Populasi dan Sampel

Dalam studi ini, respondennya dibutuhkan 60 pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Dalam penelitian ini kami menggunakan teknik pemilihan purposive sampel yang ditargetkan. dan prosedur pengambilan sampel non-probabilitas serta menerapkan algoritma rumus Slovin untuk menghitung sampel yang akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi ini, mengumpulkan data dengan mendistribusikan survei online melalui Google-form dengan memberikan penyebaran pernyataan dalam bentuk link kepada karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas II A Pamekasan.

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis data

Studi ini menerapkan teknik analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji variabel X masing-masing terhadap variabel Y, selain itu uji F digunakan untuk menjelaskan seluruh secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Validitas adalah teknik untuk mengukur data yang diperoleh dari objek yang diteliti sesuai data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dipakai untuk menilai apakah kuesioner dapat diandalkan kebenarannya. dengan r-tabel :

Setiap instrument pernyataan pada kuesioner dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Begitu pula instrumen dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.940	0.2542	VALID
	X1.2	0.904	0.2542	VALID
	X1.3	0.889	0.2542	VALID
	X1.4	0.926	0.2542	VALID
	X1.5	0.947	0.2542	VALID
	X1.6	0.926	0.2542	VALID
	X1.7	0.905	0.2542	VALID
	X1.8	0.976	0.2542	VALID
Loyalitas Kerja (X2)	X2.1	0.773	0.2542	VALID
	X2.2	0.723	0.2542	VALID
	X2.3	0.733	0.2542	VALID
	X2.4	0.784	0.2542	VALID
	X2.5	0.777	0.2542	VALID
	X2.6	0.787	0.2542	VALID
	X2.7	0.843	0.2542	VALID
	X2.8	0.581	0.2542	VALID

<i>Self Efficacy (X3)</i>	X3.1	0.800	0.2542	VALID
	X3.2	0.709	0.2542	VALID
	X3.3	0.745	0.2542	VALID
	X3.4	0.821	0.2542	VALID
	X3.5	0.827	0.2542	VALID
	X3.6	0.781	0.2542	VALID
	X3.7	0.774	0.2542	VALID
	X3.8	0.735	0.2542	VALID
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0.726	0.2542	VALID
	Y.2	0.714	0.2542	VALID
	Y.3	0.751	0.2542	VALID
	Y.4	0.715	0.2542	VALID
	Y.5	0.697	0.2542	VALID
	Y.6	0.849	0.2542	VALID
	Y.7	0.728	0.2542	VALID
	Y.8	0.823	0.2542	VALID
	Y.9	0.737	0.2542	VALID
	Y.10	0.808	0.2542	VALID

Hasil pengujian validitas ditampilkan pada tabel penelitian dengan $Df = (n-2) = 58$ dan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,2542 sesuai dengan hasil penjelasan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Hal ini dilakukan untuk menimbang sejauh mana hasil pengukuran yang menerapkan objek akan menghasilkan data yang konsisten, kehandalan, dan ketepatan. Uji reabilitas ini diterapkan pada 60 responden karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan.

Cronbach Alpha dihasilkan dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 27. Dikatakan nilai Cronbach Alpha suatu instrumen melebihi dari $> 0,70$ maka dapat dikatakan reliable (andal), begitupun sebaliknya jika Cronboach Alpha $< 0,70$ maka dapat dikatakan data tidak reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.972	0.70	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0.887	0.70	Reliabel
Self Efficacy (X3)	0.904	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.916	0.70	Reliabel

Berdasarkan reliabilitas dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam uji reliabilitas penelitian ini mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,70 karena terlihat tabel diatas bahwa seluruh faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Loyalitas Kerja (X2), *Self Efficacy* (X3) menyatakan nilai Cronbach Alpha > 0,70 dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai lebih > 0,70. Maka faktor-faktornya dapat diandalkan dan dapat dipercaya (reliabel).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini analisa data regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk mengetahui persamaan regresi linier berganda dengan pengolahan data IBM SPSS 27 :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.797	2.306		1.646	.105
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.011	.042	.019	.270	.788
	Loyalitas Kerja (X2)	.438	.124	.353	3.517	<.001
	Self Efficacy (X3)	.702	.107	.605	6.578	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Model Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,797 + 0,011 X_1 + 0,438 X_2 + 0,702 X_3$$

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) pada dasarnya pengujian ini menjelaskan bagaimana kontribusi tiap variabel independent (bebas) terhadap penjelasan varians variabel dependen (terikat).

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.797	2.306		1.646	.105
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.011	.042	.019	.270	.788
	Loyalitas Kerja (X2)	.438	.124	.353	3.517	<.001
	Self Efficacy (X3)	.702	.107	.605	6.578	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

(Simultan)

Uji F diterapkan guna memastikan secara keseluruhan adanya hubungan antara faktor (independent) terhadap variabel (dependen).

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.277	3	250.092	151.288	<.001
	Residual	92.573	56	1.653		
	Total	842.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (constans), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan Self Efficacy

Berdasarkan hasil uji simultan F memiliki signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$ dengan nilai F-hitung 151.288 > F-tabel senilai 4,013. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas atau independent yang meliputi tiga variabel X tersebut dinyatakan bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini merupakan model regresi dalam menerangkan variabel (terikat) dependen.

Tabel 6. Hasil Uji (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943	.890	.884	1.286	2.024

a. Predictors: (Constans) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan Self Efficacy
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan SPSS Versi 27 didapat nilai R Square = 0884, bahwa sebesar 88,4%. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan *Self efficacy* (X3) dapat digunakan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model yang diteliti berdampak pada sisanya sebesar 11,6%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa diperoleh nilai koefisien regresi senilai 0,11 yang menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,11 apabila variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) naik sebesar satu-satuan dengan syarat semua faktor penelitian ini dalam keadaan konstan.

Berdasarkan hasil dari analisis uji hipotesis mengenai analisis uji t (parsial) dari data penelitian ini, didapatkan nilai signifikan senilai 0,788 > 0,05 dan untuk nilai t-hitung 0.270 < nilai t-tabel 1,672, maka diartikan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima saat tingkat signifikansi 5%. Adanya hasil penelitian ini

berbeda dengan yang dilakukan oleh Agnes Marnita Silaban & Onan Marakali Siregar (2023) memaparkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh signifikansi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan (Y).

Pengaruh Loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisa didapatkan nilai koefisien regresi Loyalitas Kerja (X2) senilai 0,438 yang menjelaskan adanya hubungan antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Selain itu kinerja karyawan (Y) akan naik senilai 0,438 jika variabel loyalitas kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan. Dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain dalam penelitian ini tetap tidak berubah atau dalam keadaan konstan.

Berdasarkan hasil dari analisa uji hipotesis mengenai analisis uji t (Parsial) dalam data penelitian ini, ditemukan nilai signifikansi senilai $0,001 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $3,517 >$ nilai t-tabel senilai 1,672, maka H_0 ditolak H_2 diterima pada tingkat signifikan 5%. Adanya hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdis Rusyanaa, Kusuma Agdhi Rahwana, Barin Barlian (2023) yang mengungkapkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Analisa nilai yang didapat koefisien regresi *Self-Efficacy* (X3) senilai 0,702 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Self-Efficacy* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, dengan asumsi seluruh faktor penelitian lainnya tetap, maka peningkatan satu satuan pada variabel *self-efficacy* (X3) menyebabkan terjadinya tingkat kinerja karyawan (Y) senilai 0,702. Dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain dalam penelitian ini tetap tidak berubah atau dalam keadaan konstan.

Berdasarkan hasil dari analisis uji hipotesis mengenai hasil analisis uji t (Parsial) dalam data penelitian ini, diperoleh nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $6,578 >$ nilai t-tabel senilai 1,672, maka H_0 ditolak H_3 diterima pada tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christin Mega Langi, Bernhard Tewal, Lucky O.H. Dotulong (2022) menyatakan bahwa *Self Efficacy* terdapat hubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa uji hipotesis nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$ dengan nilai F-Hitung $151,288 >$ F-Tabel 4,013. Dapat dikatakan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. sehingga ketiga faktor yang membentuk variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat di Lembaga Pemasarakatan (lapas) Kelas IIA Pamekasan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Hal ini dibuktikan dengan adanya hipotesis yang berbunyi "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan" dinyatakan diterima. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) akan mendekati 1 (satu) sebanding dengan sejauh mana model dapat menjelaskan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin dekat (R^2) ke 0 (nol), maka semakin kecil varians variabel independen dalam mengkarakterisasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai R Square = 0884, yang bermakna senilai 88,4%. faktor Kinerja yang mana dapat diartikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan *Self efficacy* (X3). Sementara itu, faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model yang diteliti berdampak pada sisanya sebesar 11,6%.

Kesimpulan

Berdasarkan penejelasan yang dapat diambil dari tinjauan literatur dan analisis pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t parsial, kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional (X1). Hal ini berarti bahwa meskipun pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan menginspirasi karyawan, hal ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Uji t parsial mampu diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan. Hal ini berarti bahwa

karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang rendah.

3. Uji t parsial didapatkan ada pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan. Hal ini berarti karyawan yang memiliki *self-efficacy* besar cenderung memiliki keyakinan pribadi yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target, sehingga mereka memiliki kinerja yang lebih baik.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, dan *Self efficacy* secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367.
- 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.
- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indopearls Buleleng-Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 1(2), 60-82.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 8(5), 55.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Indrastuti, S., Deswarta, Tarjidin, M., & Tanjung, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 29-40.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung. 68
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1-12
- Priyantono, Ponco. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen* 6 (2): 131-151.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116-122.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 1-20.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah Studi Pada CV. Kota Agung. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(01), 1-12.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung :Alfabeta.