



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Creative Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. AHRS

Kirenia Hasna Bilqis, Firman Shakti Firdaus\*

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 7/10/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 6/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 1 - 8

Terbitan : Juli 2024

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#) berdasarkan Ristekdikti No. 72/E/KPT/2024

### ABSTRAK

Dengan berkembangnya industri kreatif tentunya menuntut organisasi untuk menjadikan karyawannya semakin kreatif baik secara perorangan ataupun tim. Pentingnya peran pimpinan dalam organisasi akan sangat mempengaruhi kualitas hasil dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melihat creative self-efficacy yang dimiliki karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan SPSS 25. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Metode penarikan sampel adalah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. AHRS yang berjumlah 68 karyawan. Hasil penelitian didapatkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan, creative self-efficacy, dan kinerja karyawan di PT. AHRS termasuk ke dalam kategori baik. 2) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AHRS. 3) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. AHRS. 4) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. AHRS.

**Kata Kunci :** Creative Self-Efficacy, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

The development of the creative industry, of course, requires organizations to make their employees more creative, both individually and as a team. The importance of the leadership role in the organization will greatly affect the quality of the performance results carried out by employees. One thing that must be considered by leaders in improving employee performance is to look at the creative self-efficacy of employees. This research uses descriptive and verification methods using a quantitative approach and operates the calculations using SPSS 25. Collecting data obtained through questionnaires, observation, and literature study. The sampling method is nonprobability sampling using a saturated sampling technique. Respondents in this study were employees at PT. AHRS totaled 68 employees. The results of the study found that: 1) leadership style, creative self-efficacy, and employee performance at PT. AHRS is included in the good category. 2) there is a significant and positive influence between leadership style on employee performance at PT. AHRS. 3) there is a significant and positive influence between creative self-efficacy on employee performance at PT. AHRS. 4) there is a significant and positive influence between leadership style and creative self-efficacy on employee performance at PT. AHRS.

**Keywords :** Creative Self-Efficacy, Employee Performance, Leadership Style.

Copyright© 2024 The Author(s).

## A. Pendahuluan

Teknologi yang semakin berkembang membuat perubahan dalam dunia bisnis semakin cepat. Konsumen menuntut suatu produk yang sesuai dengan selera, kebutuhan, dan daya beli mereka. Perkembangan para pelaku usaha di era kreatif ditandai dengan berkembangnya industri-industri kreatif yang menggunakan ide dan keterampilan seorang individu sebagai modal utamanya. Sehingga industri kreatif adalah kumulatif kegiatan ekonomi yang bersumber dari pemberdayaan keahlian, dari bakat individu untuk mewujudkan kesejahteraan

Dengan semakin berkembangnya industri kreatif tentunya didalam organisasinya dituntut agar para karyawan semakin kreatif baik secara perorangan ataupun tim, kinerja perorangan sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Pentingnya peran pimpinan dalam organisasi akan sangat mempengaruhi kualitas hasil dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melihat creative self-efficacy yang dimiliki karyawan. Self-efficacy muncul dari kemampuan diri seseorang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri, dan bagaimana harus bertindak. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuannya (Andrew & Mohankumar, n.d.). Sehingga dapat dikatakan bahwa Creative Self-efficacy ketika seseorang yang cenderung merasa percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghasilkan ide-ide dan menerapkan ide-ide tersebut di tempat kerja dan berusaha menyelesaikan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Jiang & Gu, 2017).

Konsep efikasi diri (self-efficacy) sesungguhnya adalah berasal dari teori kognitif sosial yang dikemukakan pertama kali oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar secara observasi, pengalaman sosial, serta determinasi timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Creative Self-efficacy sebagai keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri untuk berbuat kreatif dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi permasalahan yang dihadapi pada pekerjaannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan. Creative Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu untuk berbuat kreatif dalam melakukan suatu hal untuk mencapai hasil tertentu.

(Khan & Mohiya, 2020) memberikan definisi kreativitas sebagai suatu aktivitas kognitif yang menghasilkan suatu pandangan yang baru mengenai suatu bentuk permasalahan dan tidak dibatasi pada hasil yang pragmatis. Self-efficacy (efikasi diri) memiliki arti tentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan, di mana individu atau seseorang tersebut yakin mampu dalam menghadapi segala macam kesulitan serta mampu memprediksi seberapa besar usaha yang mereka butuhkan agar dapat mencapai tujuan tersebut (Yuly Theresa & Zulfikar, n.d.)

Kondisi meningkatnya daya saing perusahaan dan semakin berkembangnya industri otomotif dengan banyak sekali peminatnya, perusahaan ini dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan motivasi kemudian meningkatkan karyawannya dengan memberikan bentuk untuk berinovasi dan berkreatifitas agar karyawan mampu menumbuhkan creative self-efficacy yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Creative Self-efficacy dan Kinerja Karyawan di PT. AHRS; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. AHRS; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Creative Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. AHRS; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Creative Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. AHRS.

**B. Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan metode teknik analisis uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji f (simultan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. AHRS yang berjumlah 68 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 68 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Asumsi Klasik**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan menggunakan uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
N		Unstandardized Residual 68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55871601
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data diatas maka diketahui hasil dari uji normalitas menggunakan One Sample Kolgomorov-Smrinov Test dengan nilai Asymp. Sig (2- tailed) atau nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan teori menurut (Ghozali, 2018) yang menyatakan bahwa Uji K-S dilakukan dengan membuat

hipotesis sebagai berikut: Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05 dan Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05. Maka jika mengacu pada teori tersebut dapat dikatakan bahwa nilai rasidual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.597	6.023		1.925	.059	
	Gaya Kepemimpinan	-.182	.144	-.088	-1.265	.210	.977
	Creative Self-efficacy	1.115	.092	.842	12.152	.000	.977

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data diatas maka diketahui hasil dari uji multikolinieritas menggunakan tolerance  $0,977 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,024 < 10,00$  maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas, sebab hasil perhitungan nilai tolerance dari variabel independen tidak meunjukkan hasil kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hasil variabel independen tidak ada yang lebih dari 10.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t (parsial).

**Tabel 3.** Hasil Uji t (parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.896	2.952		1.320	.192
	Gaya Kepemimpinan	.437	.172	.233	2.537	.014
	Creative Self-efficacy	.946	.135	.643	6.990	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,537 dan nilai signifikansinya sebesar 0,014. Jika dibandingkan dengan t tabel maka  $2,000 > 1,996$  dan nilai signifikansinya  $0,014 < 0,05$ . Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan

pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu “terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” diterima.

**Pengaruh Creative Self Efficacy (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t (parsial).

**Tabel 4.** Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.896	2.952		1.320	.192
1	Gaya Kepemimpinan	.437	.172	.233	2.537	.014
	Creative Self-efficacy	.946	.135	.643	6.990	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel creative self-efficacy sebesar 6,990 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan ttabel maka  $6,990 > 1,995$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu “terdapat pengaruh signifikan antara creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan” diterima.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Creative Self Efficacy (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan menggunakan uji koefisien determinasi.

**Tabel 5.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.639	2.78352

a. Predictors: (Constant), Creative Self-efficacy, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas hasil dari R (korelasi) yaitu sebesar 0,806, Selanjutnya untuk memperoleh hasil koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,806)^2 \times 100\% \\
 &= 64.96\%
 \end{aligned}$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64.96%. Makna dari angka tersebut yaitu bahwa nilai kontribusi gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan sebesar 64.96% sedangkan sisanya sebesar 35,04% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan menggunakan uji regresi linear berganda.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.896	2.952		1.320	.192
1 Gaya Kepemimpinan	.437	.172	.233	2.537	.014
Creative Self-efficacy	.946	.135	.643	6.990	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,437 dan untuk variabel creative self-efficacy sebesar 0,946 dan konstanta sebesar 3,896 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,895 + 0,437 X1 + 0,946 X2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan: (1) Nilai konstan kinerja karyawan (Y) sebesar 3,896 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan variabel creative self-efficacy bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 3,896; (2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,437. Artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,437 %; (3) Nilai koefisien regresi creative self-efficacy (X2) sebesar 0,946. Artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,946 %.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan menggunakan uji f (simultan).

**Tabel 6.** Hasil Uji f (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.073	2	467.037	60.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.618	65	7.748		
	Total	1437.691	67			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Creative Self-efficacy, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji f yaitu sebesar 60,279. Jika dibandingkan dengan F tabel yaitu  $60,279 > 2,75$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator dan dimensi meliputi: kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan dalam efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu, serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang. Variabel Creative self-efficacy dalam penelitian ini menggunakan indikator dan dimensi menurut (Chen & Zhang, 2017) meliputi: keyakinan pada kemampuan memecahkan masalah secara kreatif, keyakinan pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide kreatif, dan keyakinan pada kemampuan untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan secara kreatif. Variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dan dimensi menurut (Kasmir, 2017) meliputi: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner dan observasi ditemukan bahwa responden merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan dan creative self-efficacy dari masing-masing karyawan termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan akan semakin maksimal apabila mendapati pola gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy individunya yang baik. Hal tersebut dikarenakan akan mendorong stimulus-stimulus positif untuk memberikan yang terbaik bagi pekerjaan maupun perusahaan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan di PT. AHRS termasuk dalam kategori baik. Karena sebagian karyawan merasa gaya kepemimpinan dari pada pimpinan di PT. AHRS cocok dengan para karyawan dan mereka merasa nyaman untuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Creative self-efficacy di PT. AHRS termasuk dalam kategori baik. Karena jika dilihat dari hasil ternyata sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar serta kreatif sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan di PT. AHRS termasuk dalam kategori baik. Karena sebagian karyawan memaksimalkan hasil kerjanya untuk mencapai target yang telah diberikan oleh Perusahaan; (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan di PT. AHRS; (3) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik creative self-efficacy maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT. AHRS; (4) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan creative self-efficacy terhadap kinerja karyawan di PT.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Andrew, A., & Mohankumar, S. (n.d.). The relationship between Self-efficacy and Employee Readiness for Organizational Change. *International Journal of Engineering Research and General Science*, 5(1). [www.ijergs.org](http://www.ijergs.org)
- [2] Chen, Y., & Zhang, L. (2017). Be creative as proactive? The impact of creative self-efficacy on employee creativity: A proactive perspective. *Current Psychology*, 38(2), 589–598. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9721-6>

- [3] Khan, S., & Mohiya, M. (2020). Determinants of SMEs employees' creativity and their impact on innovation at workplace. *Management Science Letters*, 10(16), 3865–3872. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.025>
- [4] Yuly Theresa, M., & Zulfikar, R. (n.d.). *Self Efficacy dan Locus of Control sebagai penentu Kinerja Usaha (Studi Kasus pada pelaku usaha fashion hijab di Balubur Town Square Bandung)*.
- [5] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [6] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.