

## **Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan**

**Agnes Damayanti<sup>1✉</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta. Kuesioner didistribusikan secara accidental sampling pada sampel sebanyak 46 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemimpin, budaya organisasi, dan stabilitas emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi; efikasi diri; stabilitas emosional; kinerja karyawan; pemimpin

### ***Effect of leader, organizational culture, self-efficacy, and emotional stability on employee performance***

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of leaders, organizational culture, self-efficacy, and emotional stability on employee performance. The population used in this research is the employees of the production section of CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta. The questionnaires were distributed by accidental sampling to a sample of 46 respondents. Primary data was collected using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results in this study state that leadership, organizational culture, and emotional stability partially have a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy has no significant effect on employee performance.*

**Key words:** *organizational culture; self-efficacy; emotional stability; employee performance; leader.*

## PENDAHULUAN

CV. Karya Bintang Abadi, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tas. Pemenuhan pesanan pelanggan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan faktor penting dari sumber daya manusia sebagai aset dengan peran utama dalam organisasi untuk mendukung tujuan memajukan perusahaan. Peningkatan kinerja membutuhkan bimbingan dari manajemen dan peningkatkan kemampuan sehingga menghasilkan produktivitas kerja dan menghasilkan luaran yang diharapkan. Kinerja karyawan juga merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan pada perusahaan CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta. Fenomena yang terjadi saat ini adalah kurangnya efikasi diri pada karyawan baru di bagian produksi. Semakin meningkatnya permintaan konsumen membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan, karyawan yang memiliki keterampilan menjahit di atas rata-rata sangat dibutuhkan. Diantara perubahan mode dan variasi permintaan konsumen, karyawan sering merasa kurang mampu untuk mengatasi ragam produk. Sulitnya mencari karyawan yang sudah memiliki pengalaman membuat CV. Karya Bintang Abadi terus membuka rekrutmen karyawan terampil. Pekerjaan menjahit juga relatif sulit karena membutuhkan kesabaran, konsentrasi, dan ketelitian agar mendapatkan produk yang rapi dan berkualitas terbaik sehingga dibutuhkan *emotional stability* (stabilitas emosional). Faktor pimpinan pada CV. Karya Bintang Abadi memiliki peran sentral khususnya di tingkat first line manager, supervisi dan dukungan mereka mampu memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Iklim perusahaan yang dibentuk dari budaya organisasi juga membuat karyawan baru dapat bertahan, sehingga mulai memiliki keyakinan pada diri mereka, karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat akan berusaha sungguh-sungguh dalam bekerja. Budaya organisasi yang nyaman dan mendukung kerja akan membuat karyawan mampu bertahan pada kondisi kurang dan tidak menyerah pada keadaan. Karyawan baru yang mampu bertahan dalam jangka panjang akan menghasilkan karyawan dengan tingkat keterampilan tinggi yang memiliki efikasi diri tinggi. Karyawan yang cenderung tidak bertahan lama akan merugikan perusahaan khususnya dalam pencapaian kinerja. Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan pada pimpinan CV. Karya Bintang Abadi, ketika mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional.

Penelitian yang dilakukan Ahmad & Manzoor (2017) yang menyatakan bahwa pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian terdapat penelitian lain dari Tomy & Hazmanan (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Wicaksono et al. (2021) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Girsang (2019) menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Arfan et al., (2021) menyatakan variabel efikasi diri dinilai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya temuan dari Wahyudin & Astuti (2020) menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Deany, Sukartha, & Wirama (2016) mengemukakan bahwa variabel stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan Dewi, Suardikha, & Budiasih (2015) menyatakan bahwa stabilitas emosional tidak berpengaruh pada kinerja. Ketidakepakatan hasil temuan-temuan terdahulu membuka peluang pengujian kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, oleh karenanya penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional. Sebagai implikasinya hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan dalam pengembangan penelitian lebih lanjut.

## Kajian Pustaka

### Pemimpin

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah pengaruh pemimpin, kepemimpinan didefinisikan secara umum sebagai proses upaya memengaruhi orang lain yang ada pada organisasi atau kelompok, pemimpin dapat memandu perilaku dengan menetapkan visi, arah, dan proses kunci untuk menentukan tujuan organisasi yang telah ditentukan (Abbas & Daniel, 2019). Kepemimpinan adalah kunci untuk kinerja karena adanya pemimpin dapat mengkoordinasikan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi, pemimpin yang baik mampu memberi motivasi karyawan dan karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya dan memiliki komitmen dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (NawoseIng'ollan & Roussel, 2017). Menurut Thamrin (2012)

kualitas seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya di perusahaan secara optimal, agar kegiatan karyawan dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

NawoseIng'ollan & Roussel (2017) mengemukakan salah satu elemen kunci penting untuk mempertahankan kinerja yang efektif adalah kualitas kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin terdapat pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, dikemukakan bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang disukai; menentukan gaya kepemimpinan dapat melihat kondisi faktor eksternal dan internal yang memengaruhi cara karyawan menghadapi situasi kondisi yang ada, dengan demikian pemimpin dapat mengetahui gaya mana yang cocok untuk diterapkan; gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan kinerja bawahannya dengan sudut pandang tertentu yang mereka yakini dapat menunjang kinerja karyawan hal ini bertujuan supaya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien secara optimal (Tomy & Hazmanan, 2018). Adanya seorang pemimpin sangat diperlukan dalam organisasi manajerial, karena dengan adanya kepemimpinan proses manajemen akan berjalan lebih baik dan membuat karyawan akan lebih terarahkan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memperlihatkan keyakinan akan misi, tujuan, dan norma dalam membangun bekerja. Budaya organisasi adalah tempat karyawan menunjukkan kemampuan mereka, budaya organisasi yang baik mampu membuat karyawan memiliki harapan yang tinggi, mencapai penghargaan atas prestasi, nilai-nilai organisasi, perilaku etis, karyawan yang diberdayakan, loyalitas dalam tim, lingkungan kerja yang menantang, kepuasan dalam bekerja, dan mencapai hasil yang jelas (Sari, Sudiarditha, & Susita, 2021). Menurut Wahyuniardi & Nababan (2018) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota yang ada di dalam organisasi yang sudah diterapkan, hal ini membuat karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan karakteristik budaya organisasi yang ada di perusahaan. Karakteristik yang ada pada budaya merupakan suatu sistem dari tujuan atau makna menyatu yang diikuti oleh anggota organisasi, karakteristik ini diantaranya berupa inisiatif yang ada pada individu, tindakan bertoleransi, toleransi terhadap konflik, komunikasi antara anggota, kontrol, identitas, tujuan arah organisasi, integritas, dukungan dalam manajemen dan pola komunikasi (Delviyandri & Aziz, 2010). Budaya organisasi memiliki makna keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan bagaimana karyawan bertindak (Dewi, 2020).

### **Efikasi Diri**

Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki diri memungkinkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mampu menyelesaikan tuntutan tugas yang sudah di tanggung jawabkan dan mampu mengupayakan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam mendukung pencapaian hasil atau tujuan tertentu yang diharapkan. Sari & Candra (2020) mengemukakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan pada individu dengan kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas kinerja yang menantang, orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih efektif menangani kesulitan-kesulitan seperti pengangguran dan lebih mungkin untuk mencapai hasil yang berharga melalui ketekunan, dan dengan demikian memperoleh kepuasan intrinsik dari pekerjaan mereka. Individu yang sangat efektif diharapkan untuk mampu memanfaatkan dan menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerja, mampu menangani tuntutan tugas-tugas kerja yang sudah ditanggung jawabkan (Mensah & Lebbaeus, 2013). Individu dengan rasa keyakinan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin untuk memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih tinggi untuk mentolerir frustrasi dan tetap fokus pada tugas ketika hambatan muncul (Hsiao, Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu, & Su-Chang Chen, 2011).

### **Stabilitas Emosional**

Stabilitas emosional terlihat dari individu yang mampu mengatasi emosi negatif, seperti kecemasan, stres dan kemarahan. Stabilitas emosional dalam pekerjaan berperan penting dalam kinerja karyawan secara umum, stabilitas emosional dapat berpengaruh dalam inovasi, efisiensi, produktivitas, pengembangan bakat, penyelesaian tugas, kualitas layanan, komitmen karyawan dan moral (Kundi, Sardar, & Badar, 2021). Dengan demikian individu harus lebih dari sekedar memiliki kemampuan intelektual dengan ide-ide besar namun mereka juga harus mampu memiliki karakteristik dan kualitas stabilitas emosional. Individu dalam organisasi perlu melibatkan emosional yang positif ditempat kerja karena cenderung lebih memiliki produktivitas yang baik. Emosi yang stabil merupakan bagian

kecerdasan emosional dalam konteks organisasi yang merupakan kesadaran sosial dan dapat sebagai prediksi kinerja yang sukses dalam posisi manajerial. Stabilitas emosional adalah proses di mana kepribadian berjuang untuk rasa kesehatan emosional yang lebih besar baik antara fisik maupun antar pribadi (Khalifa, Abdelrahman, Fahmy, & Gabra, 2021).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai wewenang dan tugas yang sudah di tanggung jawabkan masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan, kinerja yang tidak melanggar aturan dan sesuai dengan aturan (Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Sementara itu menurut Ahmad & Manzoor (2017) kinerja karyawan adalah sistem penilaian yang digunakan di banyak organisasi untuk dapat mengevaluasi kemampuan dan efisiensi karyawan. Organisasi memandang penting kinerja karyawan karena mendukung keberhasilan organisasi sehingga memperhatikan kebutuhan pengembangan kreativitas karyawan, memelihara loyalitas, dan memberikan pelatihan. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi sangat diperlukan melalui pengembangan wawasan yang luas dan keterampilan yang dimiliki. Pemimpin perlu memperhatikan tingkat keyakinan dan keterampilan karyawan karena apabila individu memiliki keyakinan dan keterampilan yang baik dalam kinerja maka karyawan akan mampu dalam mempertahankan kinerja yang baik dalam waktu yang lebih lama. Pelaksanaan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun bersumber dari organisasi, faktor penyebab dari karyawan itu sendiri terdapat kemampuan atau kompetensinya sedangkan faktor yang bersumber dari organisasi itu adalah pengaruh seberapa baik seorang pemimpin memberdayakan pengikutnya, bagaimana mereka mampu menghargai pekerjaan dan bagaimana pemimpin membantu meningkatkan kemampuan pekerja melalui pembinaan, pendampingan, dan konseling (Rahma & Syamsir, 2020).

Pemimpin merupakan individu yang dapat memengaruhi orang lain, pemimpin dapat membimbing karyawan dengan arahan yang mereka yakini, pemimpin yang baik mampu memperlakukan karyawan dengan baik dan mampu mendorong mereka untuk mengikuti arahan prosedur yang telah ditetapkan untuk mempertahankan standar yang sudah ditentukan, dan memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu membuat bawahan merasa bangga dan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin. Pemimpin mampu merangsang karyawan secara intelektual, memeriksa kembali cara melakukan sesuatu dan memperlakukan setiap individu sebagai bagian dari kelompok. Pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengambil kebijakan atas permasalahan, karyawan yang bekerja dalam organisasi merasa terarahkan sebab pemimpin adalah pihak utama dalam menjalankan organisasi dalam perusahaan atau instansi maka pemimpin dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (NawoseIng'ollan & Roussel, 2017).

**H1:** Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi mencakup nilai dan norma dalam organisasi yang diharapkan mendukung iklim kerja. Budaya ini diciptakan oleh organisasi dan mampu membedakan dirinya dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang baik mampu mendukung pekerja untuk berprestasi, memiliki nilai dan perilaku etis. Suatu organisasi dibangun bersama dan menentukan batasan perilaku melalui norma dalam bekerja. Budaya organisasi membawa atmosfer kerja yang produktif bila mendukung etos kerja. Budaya yang membiasakan pelanggaran akan melemahkan individu. Budaya organisasi yang positif akan berdampak baik bagi organisasi, maka hal ini dapat mendukung dan melancarkan kinerja karyawan (Sari et al., 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang, Zulkarnain, & Isnaniah (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efikasi diri mencakup pengetahuan tentang diri sendiri, efikasi diri yang dimiliki individu dapat menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya antisipasi atas berbagai kemungkinan kejadian yang akan dihadapi. Manajemen dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri karyawan, seperti memberikan pelatihan, pembekalan kinerja secara khusus dan intensif supaya karyawan yakin dapat melakukan tugas tertentu dan yakin dapat menyelesaikan, yakin bahwa dengan berusaha dengan keras, gigih dan tekun mampu menyelesaikan tugas yang sudah di tanggung jawabkan pada dirinya. Efikasi diri yang tinggi akan membuat individu merasa bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu

bangkit dari kegagalan dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi sehingga hal ini dapat berkontribusi atas kinerja. Riset terdahulu menemukan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyudin & Astuti, 2020).

**H3:** Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stabilitas emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memahami emosi dirinya sendiri. Individu yang memiliki stabilitas emosional cenderung dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan yang terjadi di sekitarnya dan mampu mengontrol perubahan emosi yang dirasakannya. Mengendalikan emosi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan individu atau masyarakat, berkeluarga, termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Pekerjaan yang dimiliki karyawan atau pegawai merupakan profesi yang bersinggungan dengan manusia. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu kejadian dengan emosi yang bermacam-macam. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki kestabilan emosi. Dengan stabilitas emosi, individu cenderung lebih mampu menunjukkan sifat-sifat kreatif, tidak mudah cemas dan tegang atau frustrasi dalam melaksanakan kinerja yang sudah dibebankan, adapun karyawan dengan stabilitas emosional yang rendah dapat menyebabkan sulit belajar hal baru sehingga kinerja kurang efektif jika dibandingkan dengan yang lebih emosionalnya lebih stabil. Deany et al. (2016) mengemukakan individu dengan stabilitas emosional yang tinggi akan lebih mampu mengatasi stress dengan lebih tegas, sabar, berhati-hati, dengan penuh pertimbangan dan lebih tenang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Individu dengan kepribadian ini juga akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif yang secara langsung akan berdampak pada kinerjanya (Deany et al., 2016).

**H4:** Stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Populasi pada riset ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi di CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta dimana jumlahnya 46 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah non-probability sampling, yaitu teknik sampel jenuh. Sampel jenuh disebut pula sensus, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 100 orang oleh karena itu seluruh karyawan bagian produksi CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta dijadikan sebagai sampel. Riset menggunakan informasi primer yang diperoleh berdasarkan sumber primer yang diambil menggunakan kuesioner. Kuesioner berisikan tentang data karakteristik responden jenis kelamin, status karyawan, status pernikahan, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data primer dalam pengamatan yang dimaksud adalah data berisi pertanyaan mengenai variabel yang berhubungan dengan pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, emotional stability, dan kinerja karyawan yang diisi oleh pegawai CV. Karya Bintang Abadi Yogyakarta.

Instrumen kuesioner berisi pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert 1 (sangat setuju) sampai dengan 5 (sangat tidak setuju). Data yang sudah terkumpul kemudian diuji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji t melalui analisis regresi linier berganda. Indikator pengukuran pemimpin yaitu visi, stimulasi intelektual, komunikasi, menginspirasi, kepemimpinan yang mendukung, dan pengakuan pribadi (Rafferty & Griffin, 2004). Indikator budaya organisasi yaitu misi, kemampuan beradaptasi, konsistensi, dan keterlibatan (Denison & Mishra, (1995). Indikator efikasi diri dari Lakshminarayanan et al. (2016) yaitu kemampuan analisis, kesadaran sosial, manajemen diri, kesadaran diri. Indikator stabilitas emosional yaitu kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan prestasi kerja, dan kecemasan (Judge, Vianen, & Pater, 2004). Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu dan efektivitas (Maciel & Camargo, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Untuk degree of freedom ( $df=jumlah\ sampel/n-2$ ) ( $df=46-2$ ,  $df=44$ ),  $\alpha$  ( $\alpha$ ) adalah 5% (0.05) one tailed maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 0.2455. Untuk  $r_{hitung}$  tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation, semua item memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya butir pernyataan tersebut adalah valid (Tabel 1).

**Tabel 1.**

Output Uji Validitas

PMP	r_hitung	BOR	r_hitung	EDI	r_hitung	SE	r_hitung	KIN	r_hitung
PMP1	0.691	BOR1	0.724	EDI1	0.716	SE1	0.654	KIN1	0.745
PMP2	0.679	BOR2	0.628	EDI2	0.703	SE2	0.571	KIN2	0.785
PMP3	0.572	BOR3	0.622	EDI3	0.575	SE3	0.567	KIN3	0.777
PMP4	0.611	BOR4	0.501	EDI4	0.740	SE4	0.565	KIN4	0.817
PMP5	0.649	BOR5	0.612	EDI5	0.562	SE5	0.739	KIN5	0.795
PMP6	0.587	BOR6	0.389	EDI6	0.698	SE6	0.555		
PMP7	0.639	BOR7	0.436	EDI7	0.415	SE7	0.628		
		BOR8	0.572	EDI8	0.578	SE8	0.751		
						SE9	0.742		
						SE10	0.671		

Ket KIN= Kinerja Karyawan; PMP= Pemimpin; BOR= Budaya Organisasi;  
 EDI= Efikasi Diri; SE= Stabilitas Emosional.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel pemimpin (0.861), budaya organisasi (0.833), efikasi diri (0.865), stabilitas emosional (0.904), dan kinerja karyawan (0.913) > dari 0.60 artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka	Keterangan
Pemimpin	0.861	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.833	0.6	Reliabel
Efikasi Diri	0.865	0.6	Reliabel
Stabilitas emosional	0.904	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.913	0.6	Reliabel

### Asumsi Klasik

Tabel 3 menyajikan hasil uji asumsi klasik. Asumsi normalitas terpenuhi dengan hasil Kolmogorov-Smirnov test memiliki Asymp. Sig. > 0.05. Tidak terjadi heteroskedastisitas (Glejser test,  $p > 0.05$ ). Tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi dengan tolerance > 0.10 dan VIF < 10 atau tidak terjadi kolonieritas serius antar variabel bebas.

**Tabel 3.**

Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Toll.	VIF	Sig.	Asymp. Sig
Pemimpin	Kinerja Karyawan	0.448	2.231	0.710	0.532
Budaya Organaisai		0.500	1.998	0.963	
Efikasi Diri		0.888	1.126	0.691	
Stabilitas emosional		0.765	1.308	0.627	

### Uji T dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada Tabel 4 ditunjukkan bahwa pemimpin dan budaya organisasi memiliki nilai t hitung 3.133 dan 3.996 dengan nilai signifikan 0.003 dan 0.000 < 0.05 pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis 1 dan 2 diterima. Nilai t hitung efikasi diri dan stabilitas emosional sebesar -0.344 dan 2.244 dengan nilai signifikansi 0.732 dan 0.030 > 0.05 pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis 3 ditolak dan hipotesis 4 diterima. Efikasi diri dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel yaitu -0.344 < 2.019 dan nilai sig t 0.732 > nilai sig 0.05. Nilai adj. R2 sebesar 0.717 artinya pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri dan stabilitas emosional karyawan CV. Karya Bintang Abadi memengaruhi kinerja sebesar 71.7% hal ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang menerangkan kinerja karyawan sebesar 28.3% yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig	Adj. R2
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.749	2.807		-1.336	0.189	
Pemimpin	0.307	0.098	0.371	3.133	0.003	
Budaya Organisasi	0.329	0.082	0.448	3.996	0.000	0.717
Efikasi Diri	-0.021	0.061	-0.029	-.344	0.732	
Stabilitas Emosional	0.111	0.049	0.204	2.244	0.030	

Dependent variable: Kinerja Pegawai.

Hasil mendukung rumusan hipotesis 1, artinya pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad & Manzoor (2017) yang menyatakan bahwa pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satu indikator yang memiliki nilai terendah dari variabel pemimpin dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada pertanyaan “Atasan saya memberi pujian ketika saya melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rata-rata” (rerata 4.20). Dua pernyataan yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada “Atasan saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan” dan “Atasan saya mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja” (rerata= 4.46 dan rerata= 4.43). Dapat diartikan bahwa pemimpin mampu menaikkan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pada setiap karyawan, adanya pemimpin membuat kinerja karyawan lebih terarah karena pemimpin dapat memberi dorongan motivasi dan tanggung jawab bagi perbaikan kinerja karyawan.

Hasil pengujian mendukung hipotesis 2 bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Girsang et al. (2021) dan Wicaksono et al. (2021) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satu pernyataan yang memiliki nilai terendah dari budaya organisasi dan dapat ditingkatkan lagi terdapat pada pertanyaan “Kebanyakan orang di organisasi ini memiliki masukan tentang keputusan yang memengaruhi mereka” (rerata 4.14). Dua pernyataan yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada “Perusahaan ini memiliki sebuah tujuan dan arah jangka panjang” dan “Visi bersama pada organisasi ini akan mejadi tujuan di masa depan” (rerata= 4.50 dan rerata= 4.41). Hal ini menegaskan bahwa perusahaan yang memiliki tujuan dan arah yang panjang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan menganggap adanya tujuan yang jelas berada di perusahaan dimasa mendatang.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sehingga H3 tidak didukung atau tidak terbukti. Penelitian ini tidak mendukung Wahyudin & Astuti (2020) yang mengemukakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dapat mengkonfirmasi penemuan Arfan et al. (2021) bahwa efikasi diri tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satu pernyataan dengan nilai terendah dari efikasi diri adalah “Saya merasa dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian besar tugas dengan baik” (rerata =4.13) dan satu pernyataan yang mempunyai nilai tinggi terdapat pada “Saat menghadapi tugas yang sulit, saya yakin akan menyelesaikannya” (rerata =4.43).

Hasil pengujian H4 menunjukkan stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil Kundi & Sardar (2021) dan Deany et al. (2016) yang mengemukakan bahwa stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Satu pernyataan yang memiliki nilai terendah dari stabilitas emosional dan dapat ditingkatkan lagi implementasinya terdapat pada “saya bisa mengendalikan diri dalam kondisi apapun saat melakukan pekerjaan” (rerata= 4.15). Pernyataan yang mempunyai nilai tertinggi yaitu “saya yakin saya mendapatkan kesuksesan yang pantas saya dapatkan dalam hidup” (rereta =4.52). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengontrol emosionalnya akan meningkatkan kinerjanya.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bintang Abadi yaitu pemimpin selanjutnya budaya organisasi kemudian efikasi diri dan yang terakhir stabilitas emosional. Hal ini terjadi karena pemimpin memiliki peran penting dalam memimpin kinerja karyawan, dengan adanya seorang pemimpin di organisasi maka pekerjaan yang dilakukan menjadi terarahkan dan optimal. Adanya budaya organisasi yang ada di perusahaan membuat anggota karyawan saling menghargai antar anggota lainnya dan menghargai aturan-aturan norma yang ada. Efikasi diri perlu dievaluasi lagi oleh perusahaan sebab belum menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Dua pernyataan yang memiliki nilai rendah dari kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan “Saya melakukan tugas saya dengan baik

di tempat kerja” (rerata=4.20) dan “Saya menyelesaikan tugas yang diharapkan dari saya” (rerata=4.15). Tiga pernyataan dengan nilai tinggi terdapat pada “Saya memenuhi tuntutan pekerjaan saya” (rerata=4.30) selanjutnya “Saya memenuhi tanggung jawab kegiatan kerja yang khusus untuk saya” (rerata=4.39) dan “Saya memprioritaskan kegiatan yang berdampak langsung pada evaluasi pekerjaan saya” (rerata= 4.35).

## SIMPULAN

Temuan penelitian menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin, budaya organisasi, dan stabilitas emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berimplikasi bagi pemimpin CV. Karya Bintang Abadi untuk dapat mendorong peningkatan implementasi variabel pemimpin, budaya organisasi, dan stabilitas emosional yang masih rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan bila mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan dan dapat dikembangkan lebih lanjut. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 28.3% yang belum dijelaskan oleh penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menambah variabel lain. Variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya motivasi kerja (Ulfah, Subiyanto, & Kurniawan, 2020), motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu mendorong untuk bekerja dengan frekuensi lebih sering dan lebih intensif dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, U. I., & Daniel, C. O. (2019). The Impact of Engaging Leadership on Organisational Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 06(02), 367–374.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v7-i11/3472>
- Arfan, W., Saputra, Prayekti, & Septryarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, I. D. G. (2016). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas UDAYANA. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713–3740.
- Delviyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtana Adi Provinsi Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 2(1), 26–36.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Dewi, I. G. A. A. P., Suardikha, I. M. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 19–27.
- Dewi, R. (2020). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 139–153. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Lintas Aman Andalas Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.

- Hsiao, H.-C., Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu, & Su-Chang Chen. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Judge, T. A., Vianen, A. E. M. Van, & Pater, I. E. De. (2004). Emotional Stability, Core Self-Evaluations, and Job Outcomes: A Review of the Evidence and an Agenda for Future Research. *Human Performance*, 17(3), 325–346.
- Khalifa, M. A. M., Abdelrahman, S. M., Fahmy, A. M., & Gabra, S. F. (2021). Relation between Emotional Stability and Time Management Levels among Nurses at one Day Surgeries Hospital. *Minia Scientific Nursing Journal*, 10(1), 19–26. <https://doi.org/10.21608/msnj.2021.91423.1001>
- Kundi, Y. M., Sardar, S., & Badar, K. (2021). Linking performance pressure to employee work engagement: the moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/pr-05-2020-0313>
- Lakshminarayanan, S., Pai, Y. P., & Ramaprasad, B. S. (2016). Managerial competencies, self efficacy, and job performance: A path analytic approach. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 9(10), 7–22. <https://doi.org/10.17010/pijom/2016/v9i10/103068>
- Maciel, C. de O., & Camargo, C. (2016). Social Connection in Organizations: The Effects of Local Ties on Job Engagement and Performance. *Revista de Administração*, 51(4), 377–385. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.07.005>
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195–205.
- NawoseIn'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82–98.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 538–549. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Rahma, S. W., & Syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management Towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytics Reviews (IJRAR)*, 7(1), 781–785.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.5173573>
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566–572. <https://doi.org/10.7763/ijimt.2012.v3.299>
- Tomy, S., & Hazmanan, K. (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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus*, 10(2), 219–237.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220–237. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>