

PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BADUNG

Gusti Ayu Lena Arwita^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: lenaarwita@gmail.com

Abstract: Sumber daya manusia sangat berperan utama guna meraih kinerja perusahaan atas keahlian yang dipunyainya. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan strategis. Pengkajian ini bertujuan guna mengamati dampak tiap variabel yang dijadikan topik pada pengkajian ini. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kab Badung yang totalnya 74 pekerja. Untuk menetapkan sampelnya bermetode sensus serta jenuh. Untuk menganalisa datanya memakai regresi linier berganda. Dari uji hipotesis, menghasilkan bila edikasi diri berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

Kata kunci: efikasi diri, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Tiap perusahaan diminta guna bekerja secara optimal dalam menghadapi persaingan serta perubahan yang cukup dinamis. Dibentuknya sebuah perusahaan akan memiliki sebuah target untuk mengoptimalkan laba serta bertahan di era kompetisi bisnis yang makin erat. Lalu dibentuknya sebuah perusahaan guna mengembangkan kemakmuran owner serta karyawan yang ada didalamnya. Perusahaan menjadi sebuah ranah guna melaksanakan kegiatan tugas kerja yang diselenggarakan tiap pegawainya (Meutia dan Husada, 2019).

Sumber daya manusia ialah aspek utama disuatu himpunan. Sehingga pengembangan serta pengkelolaanya mesti diperhatikan (Yuliyati, 2020). Lalu dari asumsi Rismawati serta Imam (2022) Manajemen SDM ialah pengelompokan, perancangan, pengelolaan serta pemantayan atas pengembangan, pengadaan, pemeliharaan serta pembagian jasa yang dilaksanakan tiap individu yang berfungsi

menjadi pimpinan serta lainnya menjadi pegawai dalam meraih target yang sudah ditetapkan.

Tiap perusahaan akan berkaitan dengan SDM yang mereka punya, mesti kegiatan perusahaanya sudah memiliki modal yang lumayan besar serta teknologi yang memadai, bila tidak ditunjang oleh SDM yang menggeraknya, sehingga target perusahaan tersebut tidak bisa diraih secara maksimal. sehingga dibentuk simpulanya bila SDM akan berperan utama guna menjalankan tiap target yang sudah ditetapkan oleh setiap perusahaan (Priscillia, dkk 2019).

Kinerja untuk sebuah perusahaan ialah penentuan atas sukses tidaknya meraih target yang sudah ditentukan (Alviani, 2021) seluruh pakar disektor manajemen membagikan sudut pandang yang beragam atas definisi kinerja melalui asumsinya, hingga dilandaskan atas pengalaman kerja yang dirasakan serta dialami dengan langsung, definisi kinerja ini mencakup perilaku serta hasil kerja yang sudah diraih untuk menuntaskan tugasnya (Kasmir, 2019:182). Lalu dari asumsi Panuluh (2019), kinerja pegawai ialah perilaku serta hasil kerja yang sudah diraih untuk menuntaskan tugas serta kewajiban yang dibagikan pada pekerja disuatu periode. Kinerja pegawai berdampak pada sebuah perusahaan secara langsung untuk meraih hasil kerja yang maksimal. berlandaskan pengkajian sebelumnya, kinerja ialah hasil yang sudah dituntaskan untuk meraih suatu target yang diselenggarakan dengan legal, tidak menyimpangi hukum juga selaras dengan kewajiban serta moral yang sudah diberikan padanya.

Sebuah aspek yang bisa mendampaki kinerja karyawan ialah efikasi diri yang berupa unsur yang bisa mendampaki kinerja sebab wawasan mengenai diri yang paling berdampak untuk hidup tiap individu sehari-hari. Ini dikarnakan efikasi diri yang dipunyai tiap orang akan mendampakinya guna menetapkan sebuah tindakan yang ingin dilaksanakan guna meraih sebuah target, khususnya untuk memperkirakan beragam fenomena yang dihadapinya.

Lilis Sulastri serta Alwisol (2020:44) menjabarkan efikasi diri ialah kepercayaan tiap individu tentang keahlian yang dipunyainya untuk mengelola serta menyajikan sebuah tindakan dalam menghasilkan sebuah hal yang di inginkanya. Lalu dari asumsi Cahyadi & Alwisol (2021:5) ialah persepsi serta sudut pandang pada diri mengenai bagaimana diri bisa berperan selaras dengan kondisi yang dihadapi. Efikasi diri biasanya tidak berhubungan dengan kemampuan tiap orang, namun lebih kepada kepercayaan serta psikologis tiap orang.

Berangkat dari pengkajian yang relevan yang dilaksanakan Erdi Kurnadi (2019) menjabarkan bila terdapatnya dampak langsung signifikan efikasi diri pada kinerja karyawan. Pengkajian yang diselenggarakan Wisnu Uriwan serta Lilis Sulastri (2020) menjabarkan efikasi diri berefek positif pada kinerja pegawai dengan simultan serta parsial. Pengkajian yang dilaksanakan Sofia & Areros Sambul (2020)

menjabarkan bila efikasi diri berefek positif signifikan pada kinerja pegawai. Berikutnya pengkajian yang dilaksanakan Khaerana (2020) menjabarkan bila efikasi diri berefek positif signifikan pada kinerja pegawai.

Lalu terdapat beragam aspek lain yang bisa mendampaki kinerja ialah kepemimpinan transformasional. Ketrampilan serta keahlian tiap pemimpin ialah aspek utama untuk mendorong juga memandukan pekerjaanya supaya bisa bekerja lebih optimal juga mendapati apa yang relevan di inginkan perusahaan (Nasution, 2021). Sedangkan menurut Bernarto et al., (2020), kepemimpinan transformasional ialah sebuah keahlian tiap individu yang bisa mengerti keperluan tiap pengikutnya juga bisa memotivasinya. Kepemimpinan yang optimal perlu membagikan panduan atas upaya seluruh pekerja untuk meraih target yang sudah ditentukan.

Berikutnya ada hasil pengkajian yang dilaksanakan Usman (2023) menjabarkan bila kepemimpinan transformasional berefek signifikan pada, dimaknai bila pimpinan melaksanakan kepemimpinannya secara optimal, akan berefek maksimal untuk kinerjanya. Sudiarso (2021) menjabarkan bila kepemimpinan transformasional berefek signifikan pada kinerja pegawai, dimaknai pimpinan mesti bisa sebagai panutan serta mempunyai pengaruh yang positif bagi bawahannya dalam meningkatkan kinerjanya. Susanto (2021) menjabarkan bila kepemimpinan transformasional berefek signifikan positif pada kinerja pegawai, dimaknai secara memakai pendekatan interpersonal pada bawahan, maka akan dirasakan senang oleh bawahannya sebab cara pimpinan membagikan panduan guna meraih kinerja yang maksimal.

Berikutnya komitmen organisasi bisa berefek pada kinerja pegawai. Jamal (2021) Komitmen organisasi ialah perilaku tiap pekerja guna tetap ada disebuah himpunan yang melibatkan dirinya guna meraih sebuah target yang sudah ditentukan sebelumnya. Pekerja yang berkomitmen tinggi pada sebuah perusahaan di cirikan dengan terdapatnya keyakinan yang tanggung atas target serta nilai himpunan, minat kerja yang tangguh untuk meraih target yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Berikutnya dari asumsi Indra serta Lubis (2019), komitmen organisasi ialah hal unik untuk dipahami dengan mendalam. Komitmen ialah rasa sadar kompleks serta tinggi untuk tiap individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Bisa diamati dari hasil pengkajian yang dilaksanakan Juwita & Rahmawati (2019) menjabarkan bila komitmen organisasi berefek positif signifikan pada kinerja, dimaknai bila komitmen ini bisa meningkatkan kinerja tiap individu. Lalu pengkajian yang dilaksanakan Khuzaini & Citrawait (2021) menjabarkan bila komitmen organisasi berefek positif signifikan pada kinerja. Lalu pengkajian Faisal et al., (2020) menjabarkan bila komitmen organisasi berefek positif signifikan pada kinerja. Pengkajian yang diselenggarakan Hamsal (2021) menjabarkan bila

komitmen organisasi berefek positif signifikan pada kinerja. Berikutnya pengkajian yang dilaksanakan Kirana & Hendri (2021) serta Permadi et al., (2024) menjabarkan bila komitmen organisasi berefek negatif pada kinerja. Dimaknai bila makin tinggi komitmen tiap pekerja sehingga bisa menyusutkan kinerjanya.

Pengkajian ini diselenggarakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kab Badung yang ada di Jln. Kec. Mengwi, Raya Sempidi, Kab Badung, Bali. Dinas ini ialah perangkat daerah yang berperan untuk mengayomi warga misalnya untuk: mengembangkan bisnis yang ada dilingkup kemasyarakatan secara membagikan sebuah prasarana, mengikutsertakanya disebuah pameran, menolongnya dalam membentuk model kemasan sebuah barang juga mengikutsertakanya pada sebuah pelatihan.

Informasi yang didapati dari dinas tersebut untuk kaitanya dengan kinerja, diamati ada sebagian rencana kerja yang belum diraih. Dari wawancara tidak terstruktur bersama pekerja di dinas tersebut, ada sebagian persoalan atas kinerja tiap karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya, ialah di unsur capaian kinerja. Persoalan ini ada ditaraf keyakinan pada keahlian pekerjaanya tersebut, minimnya motivasi serta perubahan yang dibagikan pemimpin pada bawahnya untuk menuntaskan tugas kerjanya. Data capaian kinerja yang didapati di dinas tersebut bisa diamati ditabel berupa:

Tabel 1

**Capaian Kinerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Badung
Tahun 2023 Berdasarkan Program Kerja**

No.	Program Kerja	Target	Realisasi
1.	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif UMKM	100%	100%
2.	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi	95,00%	92,24%
3.	Program Peningkatan Tertib Ukur UTTP	90,00%	90,06%
4.	Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	95,00%	95,07%
5.	Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang Kondusif	95,00%	96,77%
6.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	82,00%	79,00%
7.	Program Perencanaan dan Penganggaran / PD	100%	100%
8.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	90,00%	95,00%

Sumber: LKJIP 2023 Dinas Koperasi

Melalui tabel 1 ini, diamati terdapat sebagian instrument kinerja yang tidak diraih selaras dengan keadaan rencana kinerja yang hendak diraih, misalnya:

Program Pengembangan Mutu Kelembagaan Koperasi, sasaran 2023

sejumlah 95,00%, melainkan realisasinya sejak 2023 sejumlah 92,24%, ini dikarenakan tidak maksimalnya keahlian pekerja dinas tersebut yang melaksanakan evaluasi serta monitoring atas pengembangan Koperasi. Diamati dari program tersebut untuk sasaran 2023 sejumlah 82%,00 melainkan realisasinya sejak 2023 sejumlah 79%,00. Ini mencirikan ada persoalan tentang sebagian aktivitas yang kinerjanya tidak diraih dengan maksimal, khususnya kinerja pegawai di dinas tersebut.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas tersebut ditunjukkan dari data pencapaian kinerja di atas yang belum optimal tersebut dapat terjadi karena berbagai macam faktor, diantaranya seperti efikasi diri dalam diri pegawai, dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa yakin yang dimiliki oleh pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kurang optimalnya mereka dalam memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

Berikutnya fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai Dinas tersebut terdapat permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional ialah minimnya motivasi pimpinan yang mana pekerjaanya tidak merasakan adanya sebuah evaluasi serta apresiasi atas hasil kerjanya. Efek rasa senang atau jera saja tidak pernah pekerjaanya rasakan. Minimnya keahlian interaksi dari pemimpin yang berhubungan dengan interaksi hak yang mesti didapati juga keharusan yang mesti dilaksanakan pekerja bila dialami perubahan disebuah perusahaan juga terabaikannya aspirasi pekerja yang mengakibatkannya tidak menuntaskan tugas kerja secara tepat waktu. Sukses gagalnya meraih sebuah target ini bergantung pada ketrampilan pemimpin perusahaan untuk menjalankan peran nya sebagai produksi, personalia, keuangan, akuntansi serta pemasaran. Lalu keahlian pemimpin guna bisa menggolongkan peran ini bisa menetapkan perusahaan bisa beroperasi secara lancar.

Begitu juga hasil wawancara kepada salah satu pegawai pada Dinas tersebut. Permasalahan lain yang juga terjadi yaitu Komitmen Organisasi. Terjadinya keterlambatan pegawai saat masuk jam kerja dimana tidak selaras dengan periode yang sudah ditentukan. Hal ini pasti berdampak pada peraihan tujuan dari suatu perusahaan/organisasi dimana masih kurangnya keinginan pegawai dalam mencapai tujuan.

Berikut data keterlambatan pegawai pada tersebut, disajikan pada table 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Data Keterlambatan Pegawai Bulan Juli 2023 – Juni 2024

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Persentase
-----	-------	----------------	-----------	------------

1	Juli	74	11	14,8%
2	Agustus	74	10	13,5%
3	September	74	9	12,1%
4	Oktober	74	12	16,2%
5	November	74	13	17,5%
6	Desember	74	9	12,1%
7	Januari	74	11	14,8%
8	Februari	74	13	17,5%
9	Maret	74	10	13,5%
10	April	74	12	16,2%
11	Mei	74	14	18,9%
12	Juni	74	15	20,2%
Total			139	15,6%

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kab Badung 2024

Tabel 2 menampilkan sejak Juli 2023 – Juni 2024 keterlambatan pekerjaanya cenderung berfluktuasi, yang berkisar sejumlah 15,6%. Persoalan ini tidak jarang dialami meski pemimpin sudah sering membagikan teguran pada pekerjaanya, tetapi pekerjaanya tidak memperdulikan teguran yang atasan sudah berikan. Ada punishment yang perusahaan terapkan bila pekerjaanya telat melebihi waktu 10 menit. Berlakunya sanksi ini bila pekerjaanya sudah telat secara berturut-turut hingga 3 kali serta sudah sempat ditegur. Bila hal tersebut terjadi, pekerjaanya akan menerima Surat Peringatan (SP) serta dicatat sebagai perilaku tidak terpuji. Bervariasinya alasan terlambatnya mereka, dimana ada yang terjebak macet, lalu kendaraan mereka yang mogok atau ban bocor di jalan secara tiba-tiba. Lalu terdapat juga pekerja yang meninggalkan kantor padahal belum waktunya mereka untuk pulang kerja.

Persoalan ini berkaitan dengan komitmen organisasi yang dipunyai pegawai yang mengakibatkan kinerja dari organisasi tersebut menurun. Dimana hal tersebut terjadi karena pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dimana pegawai cenderung terlambat saat masuk jam kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tentu saja hal tersebut dapat menghambat dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dimana dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan. Penurunan kualitas kerja bisa saja disebabkan karena kurangnya keinginan yang dimiliki pegawai untuk pencapaian target organisasi/perusahaan.

Melalui asal usul persoalan tersebut, peneliti hendak mengkaji tentang efikasi diri, pengaruh kepemimpinan transformasional dan juga komitmen organisasi dalam membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Berlandaskan pengkajian sebelumnya serta persoalan yang dialami, penulis minat mengkaji “Pengaruh Efikasi diri, Kepemimpinan

Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal- Setting Theory*)

Teori ini menjabarkan bila tiap orang akan berkomitmen terhadap suatu target (Robbins, 2008). Bila tiap orang berkomitmen guna meraih targetnya, sehingga komitmennya bisa mendampaki konsekuensi kinerjanya. Pencapaian atas target yang sudah dibentuk bisa diamati menjadi taraf kinerja yang hendak diraih seseorang. Dengan semua cakupannya, niat akan berkaitan dengan beragam target yang sudah dibentuk, bisa berasal dari motivasi yang tangguh untuk menciptakan kinerjanya. Tiap orang perlu memiliki target, keahlian serta menerima *feedback* yang positif guna menilai kinerjanya.

Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengamati sebagian hal yang berhubungan dengan kinerja pegawainya. Kinerja ialah hasil kerja yang bisa diraih tiap individu disebuah himpunan atas kewajiban serta kewenangan yang diberikan padanya lewat cara yang legal, sah, tidak menyimpangi hukum, beretika serta bermoral (Pranata, 2020).

Efikasi Diri

Ini berupa hal utama diteori sosial kognitif yang menjadi keyakinan atas keahlian dirinya guna meraih sebuah hal yang selaras dengan targetnya.

Kepemimpinan Transformasional

Dari asumsi Jufrizen (2020) hal ini ialah jenis kepemimpinan yang memotivasi serta memadukan pengikutnya disebuah target yang diperjelas atas tuntutan serta peran yang mesti dijalankan

Komitmen Organisasi

Dari asumsi Judge & Robbins (2019:92) ini ialah sebuah kondisi pekerja yang memihak pada sebuah target serta mempunyai keinginan guna mempertahankan keikutsertaanya didalam himpunan tersebut.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah dugaan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dari sebuah pengkajian. variabel bebas pengkajian ini mencakup Efikasi Diri (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), lalu Kinerja Pegawai (Y) menjadi variabel terikat, berdasarkan kajian teoritis dan kajian sebelumnya, sehingga dipakai model hipotesis guna membagikan ilustrasi yang jelas tentang hipotesis pengkajian ini yang berupa:

a. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri ialah asumsi seseorang atas keahliannya guna melaksanakan tugas yang ingin dituntaskannya. Menurut Brandion dan Lestariningsih (2023) menjabarkan efikasi diri merupakan keyakinan tiap individu mengenai sejauh mana dia dapat menyelesaikan tugas, tanggung jawab, wewenang beserta perencanaan untuk pencapaian tujuan tersebut. Kepercayaan efikasi diri bisa mendampaki pilihan sebuah tindakan yang mesti dilaksanakan, skala ketahanan serta usaha saat dihadapi dengan sebuah kesulitan serta hambatan. Tiap orang dengan efikasi diri tinggi akan melaksanakan usaha yang besar serta akan bertahan guna mewujudkan sebuah target yang di hendaknya.

Dari pengkajian yang dilaksanakan SYJ Masoko (2022), MA Irfan (2023), S Sarahgih (2021) menampilkan bila efikasi diri berefek positif signifikan pada kinerja karyawan. Dimaknai makin besar efikasi diri seseorang sehingga semakin tinggi kinerja yang akan diberikan oleh karyawan dalam perusahaan

H₁: Efikasi Diri berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Sulistyawati et al., (2022) Kepemimpinan transformasional ialah model pimpinan yang diasumsikan sangat optimal guna mengembangkan kinerja serta kepuasan kerja tiap karyawan. Prasetyo et al., (2020) Kepemimpinan transformasional dimaknai menjadi gaya pimpinan yang memprioritaskan perubahan organisasi, budaya serta visi. Terdapat 4 dimensi dalam Kepemimpinan transformasional ialah dampak yang diasumsikan ideal, inspirasi terwujud dari adanya sebuah motivasi, pertimbangan individual serta stimulasi intelektual. Riana & Putra Widyatmika (2020) Idealized influence mengarah terhadap cirikhas pimpinan yang kharismatik serta positif, misalnya moralitas, keyakinan serta integritas.

Hasil pengkajian yang diselenggarakan CA Kusuma, et al (2023), S Demidiyetti, et al (2021), CA Tangkudung, et al (2021) menampilkan kepemimpinan transformasional berefek signifikan pada kinerja pegawai. Dimaknai bila makin kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan terhadap pegawainya sehingga makin besar pula kinerja yang bisa diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan/organisasi.

H₂: Kepemimpinan Transformasional berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai terhadap Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas pekerja bisa diamati dari kesiapan untuk berkontribusi diorganisasi, juga minat yang tangguh guna bertahan diorganisasi. Konsep ini berhubungan dengan taraf keterlibatan tiap individu dengan himpunanya, yang mana mereka

minat untuk berada diorganisasi tersebut (Badrianto & Suhakim, 2021). Tiap individu yang mempunyai komitmen tinggi bisa mempunyai identifikasi pada organisasi, pimpinan berkomitmen guna meyakini kewajiban serta tugasnya kebawahnya.

Hasil pengkajian yang dilaksanakan M Hendri (2021) menampilkan komitmen organisasi berefek negatif pada kinerja pegawai. Ini dimaknai bila makin besar komitmen organisasi sehingga akan optimal kinerja yang diberikan pekerja terhadap perusahaan.

H₃: Komitmen Organisasi berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai terhadap Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung yang ada di Kec Mengwi, Jl. Raya Sempidi, Kab Badung Bali. Untuk sampel serta populasinya ialah semua pekerja di dinas tersebut yang totalnya 74 orang. Untuk menganalisa datanya memakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,46155420
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,066
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
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 diolah, 2024

Melalui tabel tersebut diamati nilai sign 0,200 yang diatas 0,05 ini mencirikan

bila datanya normal, serta mencukupi kriteria normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Efikasi Diri	0,192	5,217	Bebas Multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	0,647	1,546	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,188	5,316	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2024

Melalui tabel tersebut seluruh variabel bebas bernilai *tolerance* diatas 0,10 serta dibawah VIF 10. Dibuat simpulan tidak dialami multikolinearitas antar variabel bebas serta modelnya layak dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Variabel	Sig.	Keterangan
Efikasi Diri	0,227	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Transformasional	0,296	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,299	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Melalui tabel tersebut diamati tiap model bernilai sign diatas 5% (0,05) yang sejumlah 0,227, 0,296 serta 0,299. Ini menampilkan variabel bebasnya tidak berdampak signifikan pada variabel terikatnya. Sehingga tidak bergejala heteroskedastisitas serta diasumsikan modelnya layak dipakai

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,558	0,252		2,215	0,030
	Efikasi Diri	0,323	0,159	0,319	2,029	0,046
	Kepemimpinan Transformasional	0,242	0,077	0,269	3,143	0,002

	Komitmen Organisasi	0,308	0,150	0,326	2,056	0,043
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah, 2024

Melalui Tabel 6 bisa dibentuk persamaanya berupa. $Y = 0,558 + 0,323 X_1 + 0,242 X_2 + 0,308 X_3$

Persamaan ini menampilkan arah tiap variabel. Persamaannya disimpulkan berupa:

$b_1 = 0,323$, menampilkan bila X_1 berdampak positif pada kinerja pegawai, bila X_1 menaik sehingga Y akan menaik.

$b_2 = 0,242$, menampilkan bila X_2 berdampak positif pada kinerja pegawai, bila X_2 menaik sehingga Y akan menaik

$b_3 = 0,308$, menampilkan bila X_3 berdampak positif pada kinerja pegawai, bila X_3 menaik sehingga Y menaik

Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 7

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817 ^a	0,668	0,654	0,47134
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri				

Sumber : Data diolah, 2024

Melalui tabel tersebut diamati bila *Adjusted R Square* (r^2) = 0,654. Yang diamati bila *Adjusted R Square* (r^2) = 65,4 %, dimaknai bila 65,4 % kinerja karyawan didampaki variabel bebas serta selisihnya sejumlah 34,6% didampaki variabel diluar pengkajian

Hasil Uji F

Tabel 8

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,325	3	10,442	47,000	0,000 ^b
	Residual	15,551	70	0,222		
	Total	46,876	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri						

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 8 menampilkan $F_{sig} 0,000 < 0,05$, diasumsikan H_0 ditolak. Ini dimaknai variabel bebas dengan signifikan berdampak simultan pada kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,558	0,252		2,215	0,030
	Efikasi Diri	0,323	0,159	0,319	2,029	0,046
	Kepemimpinan Transformasional	0,242	0,077	0,269	3,143	0,002
	Komitmen Organisasi	0,308	0,150	0,326	2,056	0,043
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu :

a. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel tersebut dijabarkan bila mendapati sign $0,046 < 0,05$, diasumsikan H_0 ditolak & H_a diterima, dimaknai bila efikasi diri berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien regresi β_1 sejumlah 0,323, menampilkan bila meningginya efikasi diri sehingga bisa meninggikan juga kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel tersebut dijabarkan bila mendapati sign $0,002 < 0,05$, diasumsikan H_0 ditolak & H_a diterima, dimaknai kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien regresi β_2 sejumlah 0,242, menampilkan bila meningginya kepemimpinan transformasional bisa meninggikan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan tabel tersebut dijabarkan bila mendapati sign $0,043 < 0,05$, diasumsikan H_0 ditolak & H_a diterima, dimaknai bila komitmen organisasi berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien regresi β_3 sejumlah 0,308, menampilkan bila meningginya komitmen organisasi sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung

Hipotesis pertama menyatakan bila efikasi diri berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil pengujian uji t menampilkan X_1 bernilai t-hitung sejumlah 2.029 yang bertaraf sign $0,046 < 0,05$ dimaknai dengan parsial efikasi diri berdampak positif pada kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal tersebut dapat terjadi karena berbagai macam faktor, diantaranya seperti efikasi diri dalam diri pegawai, dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa yakin yang dimiliki oleh pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kurang optimalnya mereka dalam memaksimalkan keahlian yang dipunyainya.

Dari pengkajian yang dilaksanakan SYJ Masoko (2022), MA Irfan (2023), S Sarahgih (2021) menunjukkan bila efikasi diri berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Disimpulkan bila meningginya efikasi diri sehingga bisa meninggikan juga kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung

Hipotesis kedua menjabarkan bila kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil uji t menampilkan X_2 bernilai t-hitung sejumlah 3.143 bertaraf sign $0,002 < 0,05$ dimaknai bila dengan parsial kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai dinas terkait ada permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional ialah minimnya perhatian pimpinan yang mana pekerjaannya merasa tidak pernah dikoreksi serta diapresiasi atas kinerjanya. Pegawai tidak merasakan Efek rasa senang serta jera.

Melalui hasil pengkajian S Demidiyeti, et al (2021), CA Kusuma, et al (2023), Puspitawati, et. al (2024), CA Tangkudung, et al (2021) menampilkan model ini berefek positif untuk kinerja karyawan. Ini dimaknai bila makin positif model kepemimpinan yang dipunyai pimpinan untuk pekerjaannya, sehingga bisa meninggikan kinerjanya untuk perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung

Hipotesis ketiga menampilkan bila komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil uji t menampilkan bila X_3 bernilai t-hitung sejumlah 2.056 bertaraf sign $0,043 < 0,05$ diasumsikan dengan parsial komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Pada Dinas terkait ini masih terjadi keterlambatan pegawai saat masuk jam kerja dimana tidak selaras dengan periode yang ditetapkan. Hal ini tentunya berdampak pada pencapaian tujuan dari suatu

perusahaan/organisasi dimana masih kurangnya keinginan pegawai dalam mencapai tujuan.

Terdapat pengkajian yang dihasilkan M Hendri (2021) menampilkan bila komitmen organisasi berefek positif pada kinerja. Ini dimaknai bila makin besar komitmen sehingga bisa mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan pekerjaannya untuk tiap perusahaan. Berikutnya pengkajian Puspitawati, et. al (2021) menampilkan komitmen berefek signifikan pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercapai. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait adalah sebagai berikut: pertama, untuk meningkatkan efikasi diri pegawai, sebaiknya dinas terkait memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan pegawai serta membantu mereka mengatasi kesulitan dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal. Kedua, untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, dinas terkait disarankan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan ide dan kreativitas mereka, serta memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik, guna mencapai target perusahaan. Ketiga, untuk meningkatkan komitmen organisasi, dinas terkait perlu menjaga suasana kekeluargaan di perusahaan, sehingga pegawai merasa nyaman dan hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, disarankan bagi pengkaji berikutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 165–175.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh psychological empowerment, budaya organisasi hirarki, dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus

- Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306–313.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy and health behaviour*. Cambridge University Press.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Darojat, I. (2021). Analisis pengaruh daya tarik wisata dan kualitas pelayanan terhadap minat berkunjung ulang dengan kepuasan pengunjung sebagai variabel intervening (studi pada Citra Raya Water World). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 23–37.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. BPEF Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2010). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayagunaan sumber daya manusia* (Edisi 4). Erlangga.
- Kasmir, K., & SE, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Maharani, S. A., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh self-efficacy, coaching dan empowerment terhadap kinerja karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang (studi pada mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534–543.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Novariandhini, A., & Latifah, M. (2012). Harga diri, efikasi diri, motivasi belajar dan prestasi akademik siswa SMA pada berbagai model pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Keluarga & Konseling*, 5(2), 139.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355–367.
- Puspitaningsih, F. (2014). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha melalui motivasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*.
- Puspitawati, N. M. D., Budiana, I. M. A., & Landra, N. (2021). Pengaruh pengembangan

- karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *VALUES*, 2(2), 423–432.
- Puspitawati, N. M. D., Damayanti, L. N. M. C. P., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). The effect of transformational leadership, work motivation and self-efficacy on employee performance in PT. Mitra Krida Mandiri Bandung. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship (IJGAME2)*, 4(2), 209–217.
- Priyatno, D. (2009). *5 jam belajar olah data dengan SPSS 17*. ANDI.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Jilid I dan II, H. Pujaatmaja, Penerj.). Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behaviour* (10th ed.). Prentice Hall International.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Jilid 1, Edisi 9, Tim Indeks, Penerj.). PT Indeks, Gramedia Grup.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Setiana, Y. (2015). *Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui motivasi pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang* [Disertasi doktoral, Universitas Widyatama].
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulastri, T. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu* [Disertasi doktoral, Universitas Pasir Pengaraian].
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the effect of self-efficacy on employees' performance through cultural intelligence. *Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41–49.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan pelayanan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering



Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali.