

Ainul Nurma Sari
(162010200103) -ARTIKEL
by Ainul Nurma Sari

Submission date: 10-Jan-2022 11:53PM (UTC+0700)

Submission ID: 1739665168

File name: ARTIKEL_NURMA_UNGGAH.docx (750.42K)

Word count: 6652

Character count: 41480



PENGARUH LEADERSHIP, SELF EFFICACY, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. AMANDA PUTERA

Ainul Nurma Sari¹⁾, Dewi Komala Sari²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewikomalasari@umsida.ac.id

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Self Efficacy, and Career Development on Employee Performance, either partially or simultaneously. And to find out the most significant influence between the influence of Leadership, Self Efficacy, and Career Development on Employee Performance at CV. Amanda Putera. The research method in this study uses a quantitative approach with primary data sources. The data in this study used tabulated data of respondents from the questionnaire results. The sample used in this study were 54 employees at CV. Amanda Putera. Primary data is obtained from questionnaires whose measurements use a Likert scale which is tested for validity and reliability. The analysis used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumption test using the SPSS program. This research shows that leadership has an effect on job performance. Self-efficacy has an effect on job performance. Career development has an effect on job performance. Leadership, self efficacy, and career development have an effect on job performance.

Keywords: Leadership, Self Efficacy, Career Development, Job Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Leadership, Self Efficacy, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dan untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan antara pengaruh Leadership, Self Efficacy, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Amanda Putera. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dalam penelitian ini menggunakan data tabulasi responden dari hasil kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan di CV. Amanda Putera. Data ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Analisis yang digunakan adalah analisis uji regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), koefisien korelasi parsial, uji t, F dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini membuktikan bahwa leadership berpengaruh terhadap prestasi kerja. Self efficacy berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja. Leadership, self efficacy, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Leadership, Self Efficacy, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Tingkat persaingan yang ketat dan kompetitif di era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan maksimal.

Kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan bisa dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan prestasi kerja yang optimal karena baik buruknya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. [1] mengemukakan bahwa Prestasi kerja adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan Prestasi kerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Prestasi kerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan Prestasi kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *leadership*. *Leadership* dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan berkerja secara efektif dan efisien. [2] menjelaskan kondisi *leadership* dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan yang dipimpin dapat berkerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian *leadership* dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi *leadership* yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan *Leadership* yang baik, karyawan akan berkerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan *leadership* yang buruk karyawan tidak mempunyai semangat berkerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Self Efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karyawan yang berkerja dengan kepercayaan diri yang tinggi maka akan terlihat kepastian hasil kerja yang maksimal.

Meminimkan keraguan yang berdampak pada penurunan angka kesalahan dalam berkerja. Percaya diri dapat membuat seseorang terlihat lebih profesional dalam berkerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Selain *leadership* dan *self efficacy*, usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan Pengembangan Karir. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian prestasi kerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif.

CV. Armanda Putera adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan/ kontruksi. CV. Armanda Putera melayani pembangunan rumah, gedung, perkantoran maupun pertokoan. Armanda Putera ingin meningkatkan mutu perusahaan dimana salah satu faktor yang penting adalah prestasi kerja karyawannya.

Selama ini CV. Armanda Putera ingin meningkatkan mutu perusahaan dimana salah satu faktor yang penting adalah prestasi kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan direkomendasi untuk menjadi karyawan tetap naik jabatan. Selain itu juga mendapatkan penghargaan berupa bonus dari perusahaan atas hasil kerja keras kepada perusahaan

Dalam hal *leadership*, CV. Amanda Putera berusaha memperbaiki kualitas *leadership* dengan mengadakan dialog terbuka antara pimpinan dengan bawahan mengenai masalah pekerjaan atau kordinasi untuk melakukan pekerjaan baru. Pimpinan juga berusaha untuk bersikap terbuka dan menerima kritik atau saran dari karyawan yang membangun demi kebaikan diwaktu yang akan datang

Selain itu mengenai *self efficacy*, perusahaan mengadakan *training* dan motivasi dengan nara sumber dari luar perusahaan untuk mengasah mental dan karakter karyawan dan sebelum berkerja, karyawan diberi kata atau nasehat agar selalu percaya diri dalam melakukan pekerjaan, jika ragu maka sebaiknya ditinggalkan karena keraguan dalam berkerja akan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal. Sikap percaya diri ini selalu dibina agar karyawan mampu berkerja menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Mengenai pengembangan karir, perusahaan melaksanakan program naik jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi. Hal ini bertujuan untuk memacu karyawan agar selalu belajar dan berkerja dengan optimal yang diharapkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten dalam setiap pekerjaan. Setiap tahun ada pergantian posisi pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan karyawan agar selalu belajar dan menjadi karyawan yang berkualitas sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Fenomena yang terjadi di CV. Amanda Putera adalah ditemukan prestasi kerja karyawan yang semakin menurun padahal manajemen sudah berusaha memperbaiki *leadership*, *self efficacy* dan pengembangan karir ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang masih banyak angka keterlambatan selama setahun terakhir. Namun, perusahaan sudah memperbaiki *leadership*, *self efficacy* dan pengembangan karir. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [3] yang membuktikan bahwa *leadership* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [4] yang menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Jumlah karyawan yang terlambat setahun terakhir cenderung mengalami peningkatan. Hal ini bertolak dengan pendapat [5] yang menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki jenjang karir yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik

Kesenjangan dalam penelitian ini adalah bahwa keadaan yang ada di CV. Armanda Putera tidak sesuai dengan teorinya. Manajemen berusaha dengan maksimal untuk *Leadership*, *Self efficacy* dan pengembangan karir, namun

pada kenyataannya prestasi kerja semakin menurun. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat [6] yang mengatakan setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses sehingga menghasilkan prestasi kerja yang unggul. Selain itu self efficacy yang tinggi dari karyawan dari suatu perusahaan menunjukkan tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat percaya diri yang tinggi pastinya akan berdampak pada peningkatan prestasi

Fenomena ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian [7] menghasilkan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Leadership, Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Armanda Putera**”.

20

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah *leadership, self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?

II. METODE

20

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang ²⁰ lisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis. Pendekatan ini diambil karena proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel penelitian dalam jumlah besar yang dapat mewakili populasi yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Armanda Putera, Jl. Jendral Sudirman IV No.07 Larangan Candi, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Kode pos 61271. No Telepon (031) 70089399.

Indikator Variabel

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran

Variabel	Indikator variabel	Tingkat pengukuran
<i>Leadership</i> (X_1) [8]	1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas 2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Inisiatif	Interval
<i>Self Efficacy</i> (X_1) [9]	1. Orientasi pada tujuan 2. Orientasi kendali kontrol. 3. Banyaknya usaha yang dikembangkan dalam menghadapi hambatan 4. Lama seseorang akan bertahan dalam menghadapi hambatan	Interval
Pengembangan Karir (X_3) [10]	1. Kebutuhan karir 2. Pelatihan 3. Informasi karir 4. Mutasi	Interval
Prestasi kerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja	

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran

Variabel	Indikator variabel	Tingkat pengukuran
[11]	3. Kedisiplinan kerja 4. Ketekunan Kerja 5. Sikap 6. Kehadiran	Interval

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu [12]. Tujuan diadakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Armanda Putera sejumlah 54 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [13]. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu artinya setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Armanda Putera sebanyak 54 orang

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada *skala likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* :

- 1) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- 2) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- 3) Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
- 4) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- 5) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, *legger*, *notulen*, rapat agenda, dan lain sebagainya. Data yang dihimpun dengan teknik dokumentasi ini, utamanya data tentang Prestasi kerja karyawan (Y).

Teknik Analisis

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan 0,30. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada 0,30, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linearitas

Jika nilai signifikansi dari *test for linearity* lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier

2) **Uji Normalitas**

Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*. Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

3) **Uji Autokorelasi**

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) [14].

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai DW < 1,10 ; ada autokorelasi.
2. Nilai DW antara 1,10 s/d 1,54; tanpa kesimpulan.
3. Nilai DW antara 1,55 s/d 2,46; tidak ada autokorelasi.
4. Nilai DW antara 2,47 s/d 2,90; tanpa kesimpulan.
5. Nilai DW > 2,91; ada autokorelasi

4) **Uji Multikolinearitas**

Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi problem multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

5) **Uji Heteroskedastisitas**

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots [15]$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja karyawan
- a = intersep/konstanta
- b₁ = koefisien regresi X₁
- b₂ = koefisien regresi X₂
- b₃ = koefisien regresi X₃
- X₁ = *Leadership*
- X₂ = *Self Efficacy*
- X₃ = Pengembangan Karir
- e = *standard error* (tingkat kesalahan)

d. **Pengujian Hipotesis**

1. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolakan hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya.

2. **Uji t (Uji Parsial)**

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan

menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji determinasi berganda digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas terikat. Bila R^2 semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Data dan Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 3. Validitas *Leadership* (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	17.95	4.291	.795	.792
X1_2	18.17	4.464	.707	.815
X1_3	18.27	4.563	.612	.781
X1_4	18.26	4.783	.562	.851
X1_5	18.36	4.259	.682	.822
X1_6	18.26	4.611	.607	.840

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan *r* hitung di bandingkan dengan *r* tabel. Dengan $\alpha=5\%$ dengan $n=54$ dengan $df=(n-2)$ maka diperoleh *r* tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Leadership* (X_1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X _{1_1}	0,795	0,268	Valid
X _{1_2}	0,707	0,268	Valid
X _{1_3}	0,612	0,268	Valid
X _{1_4}	0,562	0,268	Valid
X _{1_5}	0,682	0,268	Valid
X _{1_6}	0,607	0,268	Valid

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner *Leadership* menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner semuanya valid. Item kuesioner dinyatakan valid karena harga *r* hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,268. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner *leadership* dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Adapun untuk pengujian validitas *Self Efficacy* (X_2) dapat dilihat dari tabel hasil uji SPSS sebagai berikut :

Tabel 5. Validitas Self Efficacy (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	13.79	2.782	.644	.788
X2_2	13.66	3.081	.584	.813
X2_3	13.51	2.573	.742	.740
X2_4	13.83	2.944	.652	.784

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r hitung di bandingkan dengan r tabel. Dengan $\alpha=5\%$ dengan $n=54$ dengan $df = (n-2)$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2_1}	0,644	0,268	Valid
X _{2_2}	0,584	0,268	Valid
X _{2_3}	0,742	0,268	Valid
X _{2_4}	0,652	0,268	Valid

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,268. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner *Self Efficacy (X₂)* dinyatakan valid.

Adapun untuk pengujian validitas Pengembangan Karir (X₃) dapat dilihat dari tabel hasil uji SPSS sebagai berikut :

Tabel 7. Validitas Pengembangan Karir (X₃)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	18.20	4.507	.780	.799
X3_2	18.38	4.639	.619	.835
X3_3	18.24	3.863	.841	.772
X3_4	18.54	4.690	.507	.867

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r hitung di bandingkan dengan r tabel. Dengan $\alpha=5\%$ dengan $n=54$ dengan $df = (n-2)$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X₃)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{3_1}	0,780	0,268	Valid
X _{3_2}	0,619	0,268	Valid
X _{3_3}	0,841	0,268	Valid
X _{3_4}	0,507	0,268	Valid

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,268. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner Pengembangan Karir (X₃) dinyatakan valid.

Adapun untuk pengujian validitas Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel hasil uji SPSS versi 19 sebagai berikut :

Tabel 9. Validitas Prestasi Kerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	22.97	6.266	.601	.838
Y_2	23.11	5.829	.669	.826
Y_3	23.05	5.544	.698	.820
Y_4	23.18	5.886	.645	.830
Y_5	23.05	5.971	.625	.834
Y_6	22.92	6.127	.617	.835

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan *r* hitung di bandingkan dengan *r* tabel. Dengan $\alpha=5\%$ dengan $n=54$ dengan $df = (n-2)$ maka diperoleh *r* tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Y_1	0,601	0,268	Valid
Y_2	0,669	0,268	Valid
Y_3	0,698	0,268	Valid
Y_4	0,645	0,268	Valid
Y_5	0,625	0,268	Valid
Y_6	0,617	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS diringkas

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga *r* hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari *r* tabel yaitu sebesar 0,268. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan bantuan software SPSS versi 19 for windows, dimana hasil uji reliabilitas instrumen sebagaimana prosedur yang telah dijelaskan.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

No.	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Leadership (X ₁)	0,855	Reliabel
2	Self Efficacy (X ₂)	0,828	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X ₃)	0,854	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6 (Sugiono: 2008). Dengan demikian seluruh variabel instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram.

Uji Normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghazali, 2005 : 155).

Berdasarkan hasil bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Linearitas

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

No.	Item	Linearity	Sig.	Keterangan
1	Variabel X ₁ dengan Y	0,00	0,05	Linear
2	Variabel X ₂ dengan Y	0,00	0,05	Linear
3	Variabel X ₃ dengan Y	0,00	0,05	Linear

Dari tabel tersebut menunjukkan hubungan variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) seluruhnya bersifat linear.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 13. Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.895	.890	.15891	2.087

a. Predictors: (Constant), X3(Pengembangan Karir), X1(*Leadership*), X2(*Self Efficacy*)

b. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,087. Sehingga nilai DW antara 1,55 s/d 2,46. Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Heterokedastisitas

Dari gambar scatter plot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5) Uji Multikolinieritas

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	<i>Leadership</i> (X ₁)	0.267	3.748
2	<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	0.145	6.913
3	Pengembangan karir (X ₃)	0.141	7.083

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.126	.169		3.103	.003		
	X1(<i>Leadership</i>)	.222	.068	.240	3.247	.012	.267	3.748
	X2(<i>Self Efficacy</i>)	.311	.088	.428	4.256	.009	.145	6.913
	X3(Pengembangan Karir)	.596	.094	.520	5.146	.002	.141	7.083

a. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,126 + 0,222 X_1 + 0,311 X_2 + 0,596 X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

- 1) Nilai konstanta adalah 0,126. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu *Leadership* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Pengembangan karir (X_3), maka nilai variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) tetap konstan sebesar 0,126 atau 12,6%.
- 2) Nilai koefisien regresi dari *Leadership* (X_1) sebesar 0,222 Artinya bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel *Leadership* (X_1), akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,222 satuan atau 22,2 % dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi dari *Self Efficacy* (X_2) sebesar 0,311 Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *Self Efficacy* (X_2), akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,311 satuan atau 31,1% dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi dari Pengembangan karir (X_3) sebesar 0,596 Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Pengembangan karir (X_3), akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,596 satuan atau 59,6 % dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Adapun pengujian uji t adalah sebagai berikut :

Dengan $df = n - k = 54 - 4 = 50$ sehingga diperoleh $t_{tabel(0,05;50)}$ sebesar 2,008. Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 16. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.126	.169		3.103	.003		
	X1(<i>Leadership</i>)	.222	.068	.240	3.247	.012	.267	3.748
	X2(<i>Self Efficacy</i>)	.311	.088	.428	4.256	.009	.145	6.913
	X3(Pengembangan Karir)	.596	.094	.520	5.146	.002	.141	7.083

a. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1) Variabel *Leadership* (X_1)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel *Leadership* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,247. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,008. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,012. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3,247 > 2,008$) dan ($sig < \alpha = 0,012 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yaitu *Leadership* (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y) pada CV. Amanda Putera.

2) Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel *Self Efficacy* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,256. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,008. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,009. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,256 > 2,008$) dan ($sig < \alpha = 0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada CV. Amanda Putera.

3) Variabel Pengembangan karir (X_3)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pengembangan karir (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,146. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,008. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,002. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 5,146 > 2,008$) dan ($sig < \alpha = 0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yaitu Pengembangan karir (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada CV. Amanda Putera.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 54 - 4 = 50$ sehingga diperoleh $f_{tabel(0,05;50)}$ sebesar 2,780. Nilai f_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 17. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.471	3	5.157	204.211	.000 ^a
	Residual	1.818	50	.025		
	Total	17.290	53			

a. Predictors: (Constant), X3(Pengembangan Karir), X1(Leadership), X2(Self Efficacy)

b. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 204,211. Sehingga Nilai f hitung ini lebih besar daripada nilai f tabel yaitu 2,780. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,00, jadi nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($f_{hitung} > f_{tabel} = (204,211 > 2,780)$ dan ($sig < \alpha = 0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen yaitu Leadership (X_1), Self Efficacy (X_2) dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada CV. Amanda Putera.

c. Analisis Determinasi Berganda (R)

Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis korelasi berganda ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 18. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.895	.890	.15891	2.087

a. Predictors: (Constant), X3(Pengembangan Karir), X1(Leadership), X2(Self Efficacy)

b. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,946 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Leadership (X_1), Self Efficacy (X_2) dan Pengembangan karir (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y), artinya jika variabel bebas yang meliputi Leadership (X_1), Self Efficacy (X_2) dan Pengembangan karir (X_3) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

d. Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R_{square}). variabel bebas lebih dari 2 variabel digunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Squared artinya R squared yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square adalah sebesar 0,890. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Prestasi

Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *Leadership*, *Self Efficacy* dan Pengembangan karir sebesar 89,0%. Sedangkan sisanya sebesar 11,0 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Pembahasan

1. Pengaruh *Leadership* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa *Leadership* berpengaruh terhadap Prestasi kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah *Leadership* maka Prestasi kerja juga semakin baik. *Leadership* berkontribusi positif terhadap Prestasi kerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi *Leadership* bisa memberikan dampak yang positif bagi Prestasi kerja.

Leadership berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera karena *leadership* mampu membuat kebijakan dan aturan untuk memacu kreatifitas karyawan dalam bekerja. Selain itu *leadership* memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan jabatannya dengan melalui syarat prestasi kerja yang baik sehingga hal ini membuat karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasi kerja dengan belajar tentang bagaimana membuat suatu bangunan yang unik dengan waktu singkat.

Leadership di CV. Amanda Putera dapat dilihat dengan adanya individu yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dimasing-masing area. Karyawan memiliki karakteristik berbeda beda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa cara dan keahlian sesuai dengan karakteristiknya. Karakter karyawan dengan jenis pekerjaan disesuaikan secara profesional untuk meningkatkan efisiensi kerja. *Leadership* berpartisipasi untuk mendorong meningkatnya prestasi kerja bagi karyawan karena *leadership* yang baik memberikan suasana dan atmosfer yang positif untuk meningkatkan semangat berprestasi dan berkeaktifitas bagi karyawan untuk menunjukkan keahlian dalam pekerjaannya sehingga hal ini karyawan CV. Amanda Putera akan semangat dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Prestasi kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah *Self Efficacy* maka Prestasi kerja juga semakin baik. *Self Efficacy* berkontribusi positif terhadap Prestasi kerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi *Self Efficacy* bisa memberikan dampak yang positif bagi Prestasi kerja.

Self Efficacy berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera karena *self Efficacy* membuat karyawan percaya diri dalam bekerja. Hal ini membuat psikis karyawan akan memiliki mental berani dalam memberikan cara yang tepat dalam mengatasi rekonstruksi bangunan yang kuat dan cepat pengerjaan.

Self Efficacy sangat penting dalam pekerjaan di CV. Amanda Putera sebab besarnya *Self Efficacy* bagi mereka mencerminkan tingkat kemampuan karyawan untuk mengatasi solusi berbagai macam bentuk bangunan Karyawan yang tidak percaya diri dalam melakukan pengerjaan akan menyebabkan hasil yang tidak maksimal sehingga dikhawatirkan akan terjadi kesalahan pembangunan di CV. Amanda Putera.

Self Efficacy akan menentukan bagaimana seseorang menunjukkan perilaku tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi perilaku kita di masa depan sehingga selalu berusaha untuk mencapai prestasi kerja. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu perilaku yang dimaksud

3. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah Pengembangan karir maka Prestasi kerja juga semakin baik. Pengembangan karir berkontribusi positif terhadap Prestasi kerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi Pengembangan karir maka semakin memberikan dampak yang positif bagi Prestasi kerja.

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Pengembangan karir di CV. Amanda Putera karena pengembangan karir membuat karyawan mengatur dirinya untuk berkompetisi dan bersaing untuk mencapai karir yang cemerlang dimasa mendatang. Karyawan melakukan usaha dengan belajar dan berusaha untuk memperbaiki kualitas SDM pada dirinya. Sehingga karyawan yang berkualitas mampu menduduki jabatan strategis CV. Amanda Putera. Usaha untuk mencapai karir yang lebih tinggi membuat karyawan berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Pengembangan karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan, menurunkan perputaran karyawan, mengungkap potensi karyawan, mendorong pertumbuhan dan memuaskan kebutuhan karyawan.

[16] berpendapat bahwa semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar prestasi kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan prestasi kerja. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir.

4. Pengaruh *Leadership*, *Self Efficacy*, dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa *Leadership*, *Self Efficacy* dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja. *Leadership*, *Self Efficacy* dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV Amanda Putera dikarenakan *leadership* yang berwujud akan disenangi dan disegani oleh karyawan sehingga karyawan ini akan selalu menuruti apa yang diperintahkan oleh pimpinan dalam hal membuat rancangan desain konstruksi yang elegan dan kokoh

Didukung dengan adanya *self efficacy* yang tinggi, karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan mampu membuat desain yang menarik dan bangunan yang kuat dan kokoh sehingga hal ini menciptakan prestasi kerja yang tinggi.

Dalam hal pengembangan karir, tentunya karyawan ingin memiliki karir yang gemilang sehingga mau bersekolah lagi khusus desain konstruksi. Selain itu sering berlatih dalam membuat rancangan percobaan bentuk yang menarik dengan tren masa kini. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin belajar memperbaiki kualitas dirinya dalam bersaing untuk mencapai prestasi kerja yang gemilang. Karyawan yang sering berprestasi akan mampu menduduki jabatan strategis dalam perusahaan

Seorang pemimpin dalam menjalankan proses mempengaruhi para bawahannya, tentu memiliki tugas dan wewenang yang harus dijalankan oleh pemimpin tersebut. *Self Efficacy* akan menentukan bagaimana seseorang menunjukkan perilaku tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi perilaku kita di masa depan sehingga selalu berusaha untuk mencapai prestasi kerja.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan prestasi kerja. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir

V. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera. Hubungan *leadership* dengan prestasi kerja ini bersifat positif sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka *leadership* juga perlu diperbaiki. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Khotimah (2014) membuktikan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap prestasi kerja, Selain itu penelitian Lestari (2015) menghasilkan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap prestasi kerja
2. *Self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera. Hubungan *self efficacy* dengan prestasi kerja ini bersifat positif sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka *self efficacy* juga ditingkatkan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Noviawati (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Putri (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
3. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera. Hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja ini bersifat positif sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka pengembangan karir juga perlu diperbaiki. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Wahyuni (2014) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap

- prestasi kerja dan penelitian khotimah (2014) menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja
- 23
4. *Leadership, Self Efficacy dan Pengembangan Karir berpengaruh* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Amanda Putera. Hal ini menunjukkan bahwa jika *leadership, self efficacy* dan pengembangan karir semuanya ditingkatkan secara bersama-sama akan menjadikan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Khotimah (2014) membuktikan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap prestasi kerja, Selain itu penelitian Lestari (2015) menghasilkan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviwati (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Putri (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Hanya menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen
2. Hanya menggunakan 1 objek penelitian

Saran

Adapun saran yang dapat di berikan oleh peneliti untuk penelitian dimasa mendatang adalah

1. Manajemen CV. Amanda Putera sebaiknya memperhatikan masalah mengenai *Leadership* karena berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa *Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Prestasi kerja bisa dengan ditingkatkan dengan memperbaiki *leadership* di CV. Amanda Putera dengan menjalin hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan serta bersinergi dalam mengatasi permasalahan bersama.
2. Sebaiknya manajemen CV. Amanda Putera memperhatikan masalah *Self Efficacy* karena *Self Efficacy* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Prestasi kerja bisa ditingkatkan dengan memiliki *Self Efficacy* yang tinggi bisa dilakukan dengan memperbaiki kualitas diri dan sering berlatih untuk memiliki mental pemberani.
3. Manajemen CV. Amanda Putera sebaiknya memperhatikan masalah Pengembangan Karir, karena Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan bisa ditingkatkan dengan manajemen yang baik dan mengatur rencana masa depan dengan belajar dan berusaha untuk memperbaiki kualitas diri karyawan.
4. Peneliti yang akan datang sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau meneliti ditempat lain karena masih banyak faktor dan alasan yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, sehingga dapat menciptakan bidang ilmu pengetahuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak dan Ibu serta keluarga tercinta yang senantiasa memberi dukungan baik materil maupun do'a dan kasih sayang.
2. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Handoko, “Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan,” 2017.
- [2] Sedarmayanti., *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- [3] Khotimah, “leadership dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja,” 2014.
- [4] Noviwati, “pengaruh self efficacy terhadap prestasi kerja,” 2016.
- [5] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [6] Sutrisno, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia, 2012.

- [7] H. Lestari, "pengaruh leadership terhadap produktivitas," 2015.
- [8] H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi keenam, BPFE UGM Yogyakarta*. 2015.
- [9] W. Crain, "Bandura's Social Learning Theory," in *Theories of Development: Concepts and Applications*, 2021, pp. 218–237.
- [10] V. A. V. Willy Rizky Utami and C. Dwiatmadja, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 267–275, 2020, doi: 10.23887/ijssb.v4i2.24221.
- [11] H. Nawawi, *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University, 2005.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cv Alfabeta. 2017.
- [13] Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif," *Bandung Alf.*, 2016.
- [14] Algifari, *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, 6th ed. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [16] P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 2001.

Ainul Nurma Sari (162010200103) -ARTIKEL

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	kumpulantesi1.blogspot.com Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
4	dalicendana.wordpress.com Internet Source	1%
5	ejurnal.undana.ac.id Internet Source	1%
6	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1%
7	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unib.ac.id Internet Source	1%
9	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1%

10	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.ubb.ac.id Internet Source	1 %
12	library.binus.ac.id Internet Source	1 %
13	indeksprestasi.blogspot.com Internet Source	1 %
14	www.readbag.com Internet Source	1 %
15	rei-ajah.blogspot.com Internet Source	1 %
16	kinantii.blogspot.com Internet Source	1 %
17	solehmesuji.blogspot.com Internet Source	1 %
18	jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	1 %
19	primadonakita.blogspot.com Internet Source	1 %
20	adln.lib.unair.ac.id Internet Source	1 %
21	de.slideshare.net Internet Source	1 %

22

Submitted to Kingston University

Student Paper

1 %

23

mbj.wisnuwardhana.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On