

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership, Self Efficacy, and Career Development on Employee Performance

Pengaruh Leadership, Self Efficacy, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Ainul Nurma Sari, Ainulnurmas@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Self Efficacy, and Career Development on Employee Work 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 Work Achievement at CV. Amanda Son. The research method in this study uses a quantitative approach with primary data sources. The data in this study used tabulated data from respondents from the questionnaire results. The sample used in this study was 54 employees at CV. Amanda Son. This primary data was obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was 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 SPSS program. This study proves that leadership has an effect on work performance. Self efficacy has an effect on work performance. Career development affects work performance. Leadership, self efficacy, and career development affect work performance.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

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.

Meminimalkan 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/ konstruksi. 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 koordinasi 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".

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?

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis 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

Ta bel 2. Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran		
Variabel	Indikator variabel	Tingkat pengukuran
Leadership (X1)[8]	Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan Kecerdasan Ketegasan Kepercayaan diri Inisiatif	Interval
Self Efficacy (X1)[9]	Orientasi pada tujuan Orientasi kendali kontrol. Banyaknya usaha yang dikembangkan dalam menghadapi hambatan Lama seseorang akan bertahan dalam menghadapi hambatan	Interval
Pengembangan Karir (X3)[10]	Kebutuhan karir Pelatihan Informasi karir Mutasi	Interval
Prestasi kerja Karyawan (Y)[11]	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja	Interval

Kedisiplinan	kerja	Ketekunan
Kerja	Sikap	Kehadiran

Table 1. Indikator Variabel

Populasi dan Sampel

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.

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 *skalalikert*. *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 (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), 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 untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), 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 (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), 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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Data dan Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

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

Table 2. Validitas Leadership (X_1)

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 :

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1_1	0,795	0,268	Valid
X1_2	0,707	0,268	Valid
X1_3	0,612	0,268	Valid
X1_4	0,562	0,268	Valid
X1_5	0,682	0,268	Valid
X1_6	0,607	0,268	Valid

Table 3. Hasil Uji Validitas Leadership (X_1)

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 :

	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

Table 4. Validitas *Self Efficacy* (X_2)

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r hitung di dibandingkan 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 :

Item	r hitung	r table	Keterangan
X2_1	0,644	0,268	Valid
X2_2	0,584	0,268	Valid
X2_3	0,742	0,268	Valid
X2_4	0,652	0,268	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X_2)

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* (X_2) dinyatakan valid.

Adapun untuk pengujian validitas Pengembangan Karir (X_3) dapat dilihat dari tabel hasil uji SPSS sebagai berikut :

	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

Table 6. Validitas Pengembangan Karir (X_3)

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r hitung di dibandingkan 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 :

Item	r hitung	r table	Keterangan
X3_1	0,780	0,268	Valid
X3_2	0,619	0,268	Valid
X3_3	0,841	0,268	Valid
X3_4	0,507	0,268	Valid

Table 7. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_3)

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 (X_3) dinyatakan valid.

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

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

	Deleted	Deleted	Correlation	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

Table 8. Validitas Prestasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r hitung di dibandingkan 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:

Item	r hitung	r 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

Table 9. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) 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.

No.	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Leadership (X1)	0,855	Reliabel
2	Self Efficacy (X2)	0,828	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0,854	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Table 10. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

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 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

No.	Item	Linearity	Sig.	Keterangan
1	Variabel X1 dengan Y	0,00	0,05	Linear

2	Variabel X2 dengan Y	0,00	0,05	Linear
3	Variabel X3 dengan Y	0,00	0,05	Linear

Table 11. Hasil Uji Linearitas

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

3. Uji Autokorelasi

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

Table 12. Autokorelasi

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 Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Leadership (X1)	0.267	3.748
2	Self Efficacy (X2)	0.145	6.913
3	Pengembangan karir (X3)	0.141	7.083

Table 13. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Supplementary Files

Gambar 1. Koefisien Regresi

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 :

Supplementary Files

Gambar 2. Uji t (Uji Parsial)

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 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 yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,256 > 2,008$) dan ($sig < \alpha = 0,009 < 0,050$) 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 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 :

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.471	3	5.157	204.211	.000a
	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)						

Table 14. Uji f (Uji Simultan)

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 yaitu 0,05. Karena ($f_{hitung} > f_{tabel}$)

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.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946a	.895	.890		.15891	2.087
a. Predictors: (Constant), X3(Pengembangan Karir), X1(Leadership), X2(Self Efficacy)						
b. Dependent Variable: Y(Prestasi Kerja)						

Table 15. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

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 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 penyelesaian 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 berkreaitifitas bagi karyawan untuk menunjukkan keahlian dalam pekerjaannya sehingga hal ini karyawan CV. Amanda Putera akan semangat dalam belajar 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 berwibawa 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

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
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 Noviawati (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Putri (2016) menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

References

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. Noviawati, "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 Personalialia & 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. Dwiadmadja, "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.