

The Influence Of Leadership Style And Self-Efficacy On Employee Work Productivity At Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa City Of Sukabumi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Berliana Agustin Suryana¹, Erry Sunarya², Faizal Mulia^{3*}

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

berliana_agustin103@ummi.ac.id¹, errysoen@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research was made with the aim of measuring the effect of leadership style and self-efficacy on employee work productivity at Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa, Sukabumi City. Descriptive and associative methods with a quantitative approach are the methods used in this study. The sampling technique in this study uses sampling saturated involving 58 respondents. In this study data collection was carried out by distributing questionnaires to 58 respondents who were employees at Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa, Sukabumi City. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis which includes the coefficient of determination test, multiple correlation test, simultaneous test (f test) and partial test (t test). Based on the results of the f test, the probability value of sig. 0.00 < 0.05 which means that Leadership Style (X1) and Self-Efficacy (X2) have a significant effect on Work Productivity (Y). While the t test shows that Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Work Productivity (Y) and Self-Efficacy (X2) has a positive and significant effect on Work Productivity (Y).

Keywords: Leadership Style, Self-Efficacy, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yang melibatkan 58 orang responden. Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 58 orang responden yang merupakan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang meliputi uji koefisien determinasi, uji korelasi ganda, uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t). Berdasarkan hasil uji f, diperoleh nilai probabilitas sig. 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Efikasi Diri, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi, perusahaan diharuskan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik, tentu hal tersebut membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka tenaga kerja perlu secara terus menerus dikembangkan. Upaya untuk dapat mengelola sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja, karena hal tersebut adalah permasalahan serius yang ada pada perusahaan. Produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan diwajibkan untuk

selalu memastikan kinerja seluruh karyawan dari setiap divisi berjalan dengan baik dan mempertahankan kinerja seluruh karyawan (Nursaumi *et al.*, 2022).

Tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi karena pencapaian efisiensi kerja yang representatif yang belum ideal. Dana cadangan biaya dan waktu yang harus dikeluarkan oleh organisasi harus dimungkinkan dengan meningkatkan efisiensi kerja yang representatif. Berdasarkan temuan penelitian di tahun 2018 yang terdapat pada DMLZ (Deep Mill Level Zone) atau penambangan bawah tanah, *output* pencapaian target kerja menurun hingga 50%, sehingga target bulanan dan tahunan tidak terpenuhi. Status ini berlanjut hingga 2020 (Douw *et al.*, 2021). Dalam menunjang pengembangan produktivitas kerja pada perusahaan, diperlukan seorang pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Karena keterampilan pimpinan tersebut dapat mempengaruhi orang lain dan memimpin mereka untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. (Suryani *et al.*, 2020). Permasalahan yang muncul dari tidak tepatnya gaya kepemimpinan biasanya akan menurunkan semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain gaya kepemimpinan, salah efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak pada produktivitas kerja. Keyakinan seseorang tentang kemampuan atau ketidakmampuan mereka untuk melakukan perilaku atau serangkaian perilaku tertentu disebut sebagai self-efficacy (Purwaningtyas & Septyarini, 2021). Efikasi diri disebut juga sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan dalam diri seseorang dalam melakukan tugas, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan. Maka dari itu, dibutuhkan efikasi diri yang tinggi dari seorang karyawan agar dapat mencapai produktivitas kerja tinggi yang salah satunya dapat diwujudkan dengan sikap disiplin dalam bekerja.

Penulis melakukan penelitian pada salah satu perusahaan penyedia air bersih yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi yang merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kota Sukabumi yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Kotamadya Sukabumi tanggal 28 Agustus 1975 yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Bumi Wibawa. Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa memiliki alamat di Jalan Bhayangkara Nomor 207 Sukabumi.

Dapat diketahui melalui observasi yang telah dilakukan oleh penulis ditemukan ada beberapa jumlah target yang tidak sepenuhnya terealisasi. Pada target pencapaian setiap bulan terdapat hasil yang kurang maksimum. Persentase dari setiap bagian yaitu persentase realisasi yang tercapai dari target yang telah ditentukan, yang hasil dari keseluruhan menunjukkan bahwa dari bulan Januari-Agustus Tahun 2022 target yang tidak tercapai atau tidak terealisasi yaitu sebesar 44%. Selain itu, persentase pada setiap bagian perbulannya mengalami fluktuasi atau kondisi yang tidak tetap. Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan bahwa dampak dari tidak maksimumnya ketercapaian produktivitas kerja karyawan menyebabkan berkurangnya pemasukan bagi perusahaan.

Sehingga, pengeluaran perusahaan seperti upah dan biaya-biaya lainnya menjadi tidak sepenuhnya diberikan atau tidak 100% diberikan karena disesuaikan dengan persentase yang didapat. Produktivitas yang tidak maksimum diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan direktur yang tidak memberi pengarahan mengenai standar kinerja yang harus dilakukan oleh karyawan. Hal lain yang diduga menyebabkan produktivitas kerja tidak maksimum dikarenakan rendahnya efikasi diri karyawan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan pada pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan maka maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan Permuda Air Minum Tirta Bumi Wibawa kota Sukabumi.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Widyasari, 2021) gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang untuk mengambil keputusan, menetapkan sebuah tujuan, dan menentukan perintah dengan mendiskusikan hal tersebut terlebih dahulu kepada pegawai untuk efektivitas dan bagaimana seharusnya sebuah organisasi berjalan agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Efikasi Diri

Menurut (Ardi *et al*, 2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ditujukan untuk memotivasi karyawan agar menjadi lebih percaya diri terhadap kemampuannya sendiri.

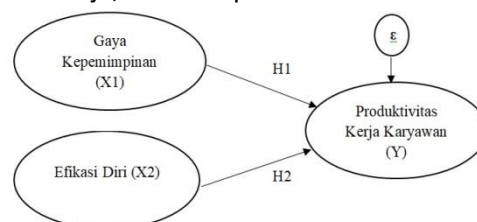
Produktivitas Kerja

Menurut (Widyasari, 2021) produktivitas kerja yaitu sikap mental dan kemampuan seseorang yang berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh dengan semangat tinggi dalam pengembangan diri, kualitas dan efisiensi, yang berarti membandingkan semua sumber daya yang digunakan sekaligus dengan hasil yang diperoleh.

Kerangka Pemikiran

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia dan untuk *middle range theory* pada penelitian ini yaitu perilaku organisasi. Adapun *applied theory* pada penelitian ini yang pertama yaitu gaya kepemimpinan, untuk dimensi yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jannah *et al*, 2021) yaitu: *directing* (mengarahkan), *coaching* (pembinaan), *supporting* (mendukung), dan *delegating* (mendelegasikan).

Selain itu, yang kedua yaitu efikasi diri, untuk dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rahayu *et al* 2018) yaitu: *magnitude* (tingkat), *strength* (kekuatan), dan *generality* (keluasan). Adapun yang ketiga yaitu produktivitas kerja, untuk dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Lado *et al*, 2020) yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah penulis, 2023

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Perumda Air Minum TBW di Kota Sukabumi.

H2 : Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Perumda Air Minum TBW di Kota Sukabumi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif metode penelitian deskriptif menurut (Anggara, 2015) adalah penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi pokok bahasan penelitian secara

mendalam. Artinya, penelitian selesai menemukan semua atau perspektif yang berbeda tentang tujuan penelitian. Selain itu, menurut (Anjani *et al*, 2021) penelitian kuantitatif adalah suatu jenis pemeriksaan yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dibuat atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur faktual atau teknik-teknik evaluasi (estimasi) lainnya.

Sedangkan konsep metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya mempelajari hubungan antar variabel atau pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini objek yang diteliti terkait dua variabel bebas (variabel independen) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan efikasi diri (X2), dan variabel terikat (variabel dependen) yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 26 statistics*.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016) uji validitas dilakukan agar mengetahui kecukupan/ketepatan/ketepatan item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Kuesioner dianggap valid jika dapat diukur sesuai dengan apa yang dirancang untuk diukur. Nilai di atas 0,3, atau nilai (r -hitung) > (r -tabel) sebesar 0,3 merupakan syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas. Adapun pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 26 statistics* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>No. Item</u>	<u>r.Hitung</u>	<u>r.Kritis</u>	<u>Keputusan</u>
<u>Gaya Kepemimpinan (X1)</u>	1	0,710	0,3	Valid
	2	0,741	0,3	Valid
	3	0,708	0,3	Valid
	4	0,777	0,3	Valid
	5	0,733	0,3	Valid
	6	0,460	0,3	Valid
	7	0,649	0,3	Valid
	8	0,587	0,3	Valid
	9	0,702	0,3	Valid
	10	0,518	0,3	Valid
	11	0,751	0,3	Valid
	12	0,563	0,3	Valid
	13	0,547	0,3	Valid
<u>Efikasi Diri (X2)</u>	1	0,586	0,3	Valid
	2	0,799	0,3	Valid
	3	0,656	0,3	Valid
	4	0,841	0,3	Valid
	5	0,646	0,3	Valid
	6	0,725	0,3	Valid
	7	0,590	0,3	Valid
	8	0,756	0,3	Valid
	9	0,547	0,3	Valid
<u>Produktivitas Kerja (Y)</u>	1	0,697	0,3	Valid
	2	0,776	0,3	Valid
	3	0,510	0,3	Valid
	4	0,635	0,3	Valid
	5	0,776	0,3	Valid
	6	0,770	0,3	Valid
	7	0,565	0,3	Valid
	8	0,690	0,3	Valid
	9	0,461	0,3	Valid

Sumber: Output *software SPSS 26 statistics*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel efikasi diri (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji *Cronbach's Alpha* $< 0,06$ merupakan metode yang digunakan pada perhitungan reliabilitas. Untuk melakukan uji reliabilitas tersebut, penelitian ini menggunakan *software* SPSS 26 *statistics* dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,887	Reliabel
Efikasi Diri	0,860	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,834	Reliabel

Sumber : Output *software* SPSS 26 *statistics*

Berdasarkan hasil Tabel.2 di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel efikasi diri (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka hasil *output* SPSS 26 *statistics* dinyatakan reliabel.

Analisis Koefisien Korelasi Ganda Variabel Gaya Kepemimpinan, Efikasi Diri, dan Produktivitas Kerja Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi ganda (Sugiyono, 2021). Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi ganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.485	2.63352

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output *software* SPSS 26 *statistics*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat terlihat bahwa dari korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, efikasi diri, terhadap produktivitas kerja adalah 0,709 dan menurut kriteria Guilford termasuk pada kategori kuat. Maka dengan hasil tersebut artinya ada hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Efikasi Diri (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Nilai dari koefisien determinasi adalah sebesar 0,709 sehingga dapat dihitung:

$$K_d = 0,709$$

$$K_d = 50,3\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas variabel gaya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 50,3% maka dapat diartikan bahwa kontribusi variabel dalam penelitian ini adalah kuat karena hasil perhitungan koefisien determinasi hampir mendekati satu (1).

Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS 26 *statistics*. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.498	.785		21.025 .000
	Gaya Kepemimpinan	.313	.032	.778	9.698 .000
	Efikasi Diri	.124	.049	.205	2.559 .013

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Output *software* SPSS 26 *statistics*

$$Y^* = 16.498 + 0,313X_1 + 0,124X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat diartikan:

1. Nilai konstanta positif berarti variabel produktivitas kerja tidak berubah tanpa adanya variabel independen.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sebesar 0,313 terhadap produktivitas kerja, dengan asumsi variabel lain dalam penelitian tidak diperhitungkan.
3. Setiap kenaikan 1 satuan variabel efikasi diri maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,124 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.498	.785		21.025 .000
	Gaya Kepemimpinan	.313	.032	.778	9.698 .000
	Efikasi Diri	.124	.049	.205	2.559 .013

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Output *software* SPSS 26 *statistics*

1. Pada perhitungan Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 9,698. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan db = (n-k-1) db = (58-2-1=55). Maka dari itu didapat t tabel sebesar 1,673. Kemudian nilai signifikansi (sig) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,000 dengan nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) lebih kecil dari nilai batas yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hal di atas, maka t hitung lebih besar daripada t tabel ($9,698 > 1,673$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengartikan bahwa responden merasa gaya kepemimpinan yang baik penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.068	2	193.034	27.833	.000 ^b
	Residual	381.449	55	6.935		
	Total	767.517	57			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output *software SPSS 26 statistics*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan hasil perhitungan Fhitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Efikasi Diri (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 27,833. Selanjutnya nilai Fhitung tersebut dibandingkan dengan nilai Ftabel. Dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau 0,05. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 58 – 2 – 1 = 55 sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,16. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, dan Y.

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa pengujian ini memberikan t hitung sebesar 9,698 sedangkan untuk t tabel sebesar 1,673. Maka t hitung 9,698 > t tabel 1,673 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Penelitian sejalan dengan penelitian Suryani *et al* (2020), menurutnya gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan t hitung sebesar 2,559 sedangkan untuk t tabel sebesar 1,673. Maka t hitung 2,559 > t tabel 1,673 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Purwaningtyas & Septyarini (2021), bahwa efikasi diri yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan teknik analisis data peneliti, temuan penelitian, dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel efikasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
2. Dilihat dari uji hipotesis secara parsial yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Dilihat dari uji hipotesis secara parsial yaitu efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa faktor pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel efikasi diri dapat dijadikan sebagai acuan bagi Perumda Air Minum Tirta Bumi Wibawa agar bisa meningkatkan produktivitas kerja yang sebelumnya mengalami kondisi yang menurun dan tidak tetap untuk bisa mencapai target yang diharapkan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau meneliti variabel yang berhubungan dengan sampel yang lebih banyak, menambah teori-teori yang sudah dikaji dan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi* (B. A. Saebani (ed.)). CV Pustaka Setia.
- Anjani, A. D., Aulia, D. L. N., & Suryanti. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. *Pena Persada*, 1(69), 1–150.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Dadi Lado, M., Faggidae, R. P. C., & Timuneno, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 10(3), 283–297. <https://doi.org/10.35508/jom.v10i3.1996>
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Jannah, Sazly, & Kartawijaya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/299/126>
- Kurniawan, Agung Widhi & Puspitaningtyas Zarah. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 1328–1335. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/2482>
- Suryani, Popong et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work

- Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of COntemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47–52.
https://www.seajbel.com/wp-content/uploads/2018/08/seajbel5_227-1.pdf
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA.
- Widyasari, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *CENDEKIA (Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran) IKIP PGRI Kalimantan Timur*, 6(2), 24–32.
<https://cendikia.ikippgrikaltim.ac.id/index.php/cendikia/article/view/118>