

Hubungan Kepemimpinan yang Melayani dan Kepemimpinan Karismatik Terhadap Efikasi Diri

Muhammad Yid'ril Suwidi¹, Anwar Mansyur²

Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
muhammadyidriisuwidi@mhs.unisbank.ac.id, a.n.mansyur@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between serving leadership variables, charismatic leadership on self-efficacy. this study uses a method with a quantitative approach using sampling techniques, the sample used is 106 respondents. this research data collection technique uses a questionnaire, the test stage in this study is instrument test, model test and hypothesis testing using SPSS (25). the test results of the data show that the serving leadership variable with the results has a positive and insignificant effect on self-efficacy then for the charismatic leadership variable with the results has a significant positive effect on self-efficacy.

Keywords: *servant leadership; charismatic leadership; self-efficacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling sampel yang di gunakan yaitu sebanyak 106 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, tahap uji dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji model dan uji hipotesis menggunakan SPSS (25). hasil pengujian dari data tersebut menunjukan variabel kepemimpinan yang melayani dengan hasil berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efikasi diri kemudian untuk variabel kepemimpinan karismatik dengan hasil berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri.

Kata kunci: kepemimpinan yang melayani ; kepemimpinan karismatik; efikasi diri

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi yang modern ini perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. sumber daya manusia sangatlah penting dalam ruang lingkup pekerjaan dalam hal ini cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui pelatihan kepegawaian. Sumber daya manusia merujuk pada segala potensi, keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja yang di miliki oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Rumah sakit mempekerjakan beragam tenaga, mulai dari dokter dan perawat hingga petugas administrasi dan teknisi medis. pegawai bekerja sama untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien. Salah satunya rumah sakit RSUD K.R.M.T Wongsonegoro yang berada di Semarang Rumah sakit mempekerjakan beragam tenaga, mulai dari dokter dan perawat hingga petugas administrasi dan teknisi medis. pegawai bekerja sama untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien. Salah satu contohnya adalah Rumah Sakit RSUD

K.R.M.T.Wongsonegoro yang berada di Semarang, yang dengan kerja sama timnya memberikan perawatan terbaik kepada setiap pasien. Maka dari itu suatu perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri.

Dalam penelitian ini mengambil objek pada RSUD K.R.M.T.Wongsonegoro adalah rumah sakit di Semarang yang dipilih sebagai objek penelitian skripsi karena berbagai alasan. Penelitian dapat fokus pada aspek seperti manajemen, kualitas pelayanan, efisiensi operasional, atau inovasi dalam layanan kesehatan yang ditawarkan oleh rumah sakit tersebut. Analisis tentang kepuasan pasien, efektivitas penggunaan sumber daya, atau peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi juga bisa menjadi topik yang menarik.

Erdurmazly, (2019), menyatakan Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan etis yang dibedakan dari model kepemimpinan lainnya karena kepemimpinan ini mengutamakan pelayanan terhadap orang lain dan bukan memperlakukan mereka sebagai alat (Ji & Yoon, 2021). kepemimpinan yang melayani memiliki dampak positif langsung terhadap keterlibatan karyawan (Zeeshan et al., 2021). Kepemimpinan yang melayani memiliki hubungan positif dengan identifikasi organisasi dan berdampak negatif terhadap niat berpindah karyawan (Omanwar & Agrawal, 2022)

House, (1997)dalam Yukl, (2001),menyatakan bahwa seorang pemimpin karismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada bawahan. Para bawahan merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu. Para bawahan mempunyai kekaguman yang sangat tinggi kepada pemimpin karismatik karena mereka menganggap pemimpin mereka mempunyai kemampuan yang luar biasa (Setiawan, 2014). Mangundjaya dan Amir(2021) menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik dapat memberikan pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen afektif terhadap perubahan tanpa mediator, dan ketahanan dapat berperan sebagai mediator parsial. Penelitian ini menunjukkan bahwa para pemimpin karismatik memberikan pengaruh positif antara kekompakan tim dan kinerja tim secara keseluruhan juga didukung secara statistik (Wang et al., 2005)

Bandura, (1986), menyatakan Efikasi diri adalah sejauh mana seseorang percaya dirinya mampu melakukan perilaku tertentu dengan sukses (Prussia et al., 1998). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai (Lahagu et al., 2023). Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.(Pratiwi & Nawangsari, 2021).

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri bisa mencakup pemahaman lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan tersebut memengaruhi tingkat efikasi diri individu di lingkungan kerja. Penelitian semacam itu

dapat membantu dalam mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Hasilnya dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Powers, (1991) berpendapat bahwa keyakinan efikasi diri dapat digunakan untuk membangun persepsi tentang keadaan seseorang saat ini. Khususnya, ketika informasi mengenai keadaan seseorang saat ini. Bandura menunjukkan beberapa penelitian yang melaporkan adanya peran mediasi pada tingkat upaya. Kedua mediator yang diusulkan ini mempunyai satu tema mendasar: alokasi sumber daya. Diasumsikan bahwa dengan meningkatkan efikasi diri seseorang, jumlah sumber dayanya (misalnya tenaga dan waktu) yang bersedia dicurahkan untuk tugas tersebut akan meningkat (Vancouver et al., 2002). Hal ini didukung oleh pendapat Sousa, (2012) bahwa penerapan self efikasi tergantung pada kemampuan individu dalam melakukan suatu tugas, dan kemampuan tersebut dipengaruhi oleh tinggi rendahnya self efikasi seseorang (Caitanya & Mansyur, 2024). Efikasi diri merupakan keyakinan tentang kepercayaan akan keterampilan dan kemampuan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas (Carter, 2018). Redifer, (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah faktor perbedaan individu yang mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tugas (Sofiatun & Mansyur, 2021)

Kepemimpinan yang Melayani

Sousa (2010) dan Dierendonck, (2010), mendefinisikan: Kepemimpinan yang melayani sebagai filosofi altruistik praktis yang mendukung orang-orang yang memilih untuk melayani terlebih dahulu, dan kemudian memimpin sebagai cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi. Sapengga (2016), Menyatakan Kepemimpinan yang Melayani diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melayani karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahannya sebagai rekan (Economics & Rosa, 2022).

Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang sangat menjunjung tinggi nilai ideologis serta memberikan makna tentang visi organisasi dengan sangat mendalam (Oktaviani et al., 2023). (House, 1997) dalam (Yukl, 2001)) menyatakan bahwa seorang pemimpin karismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada bawahan. Para bawahan merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin. secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu. Para bawahan mempunyai kekaguman yang sangat tinggi kepada pemimpin karisma tik karena

mereka menganggap pemimpin mereka mempunyai kemampuan yang luar biasa (Setiawan, 2014).

Pengembangan Hipotesis

Hubungan kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri

Poon,(2006),menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan para *mentee* sumber daya yang diperlukan untuk menemukan bakat mereka melalui hubungan *mentoring* dan mempromosikan pengetahuan dan keterampilan. (Bande, 2016), menyatakan bahwa mencatat perilaku moral pemimpin ditekankan, untuk mempertahankan dan mengelola tenaga penjualan yang memadai agar berorientasi pada pasar. Secara khusus, kepemimpinan yang melayani telah terbukti mendorong tindakan inovatif dengan mendorong refleksi diri dan kemandirian diri anggota serta dengan mendorong inisiatif dan kemampuan beradaptasi terhadap pasar (Ji & Yoon, 2021). Hasil dari penjelasan penelitian di atas menunjukkan hipotesis kepemimpinan yang melayani yaitu :

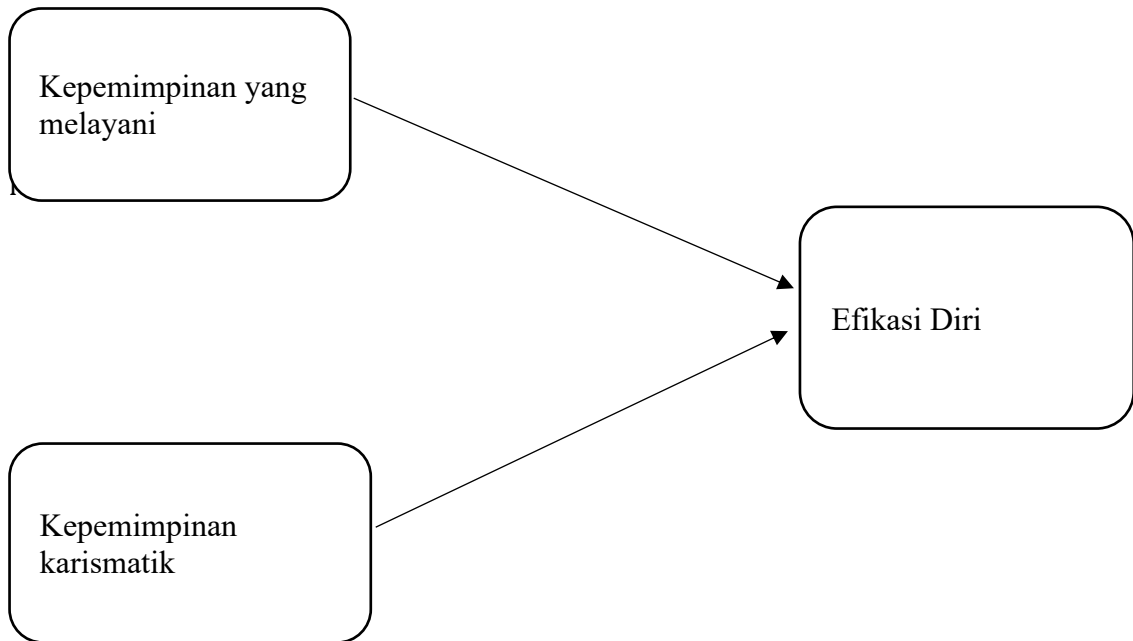
Hipotesis 1 (H1). Kepemimpinan yang melayani akan memberikan pengaruh positif terhadap efikasi diri.

Hubungan kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri

Kepemimpinan karismatik adalah kemampuan mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu ciri pemimpin karismatik bukti dalam literatur adalah kemampuan pemimpin untuk meningkatkan efikasi diri karyawan (Thorlakton & Murray, 1996) penelitian ini dari (Dermawan, 2020) di kemukakan oleh Hasil penelitian (Pillia & Williams, 2004) penelitian ini dari (Dermawan, 2020)menunjukkan bahwa pemimpin mempunyai peran penting untuk meningkatkan efikasi diri individu. Pemimpin organisasi atau atasan langsung dapat memberikan motivasi, arahan, persuasi verbal, dan penguatan kepada individu dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan tertentu untuk meningkatkan self- efikasi diri individu (Ekonomi & Negeri, n.d.)

Hasil dari penjelasan penelitian di atas menunjukkan hipotesis kepemimpinan karismatik yaitu :

Hipotesis 2 (H2) : Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap efikasi diri.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

- H1: Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri
- H2: Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode yang menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur seperti menggunakan kuesioner yang di sebarakan oleh penulis dengan menggunakan teknik sampling hasil pengumpulan data yang sebelumnya sudah di lakukan oleh penulis menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini di gunakan bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan karismatik mempengaruhi efikasi diri. Untuk subjek penelitian ini karyawan yang bekerja pada RSUD. K.R.M.T.Wongsonegoro. kuesioner di sebarakan oleh penulis dan teridentifikasi 106 responden. Data survei tersebut kemudian di olah menggunakan SPSS. Tahapan pengujian yaitu Uji validitas yang di gunakan yaitu untuk menganalisis faktor dengan nilai KMO yaitu nilai harus $\geq 0,5$ (Sugiyono, 2017),serta nilai loading faktor yang tinggi yaitu harus $\geq 0,4$. uji cronbach alpha di gunakan jika hasil perhitungan lebih dari 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa variabel tersebut sangat reliabel (Jacobus Pardede, 2022). Uji model meliputi koefisien determinasi (R^2) dan uji F Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05(Ghozali, 2021). Dan uji hipotesis Jika tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka hipotesis dapat *di terima* (Nasir, et, 2023).

Deskriptif Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	43	40,6%
wanita	63	59,4%
kawin	59	55,7%
Belum kawin	47	44,3%
usia		
a.20-30 tahun	78	73,6%
b.31-40 tahun	17	16,0 %
c.41-50 tahun	11	10,4 %
Pendidikan		
b.Diploma	1	0,9 %
c.S1	35	33,0 %
d.Ners	63	59,4%
e.S2	7	6,6%
Lama Bekerja		
a.0-5 tahun	74	69,8%
b.6-10 tahun	19	17,9%
c.11-15 tahun	5	4,7%
d.16-20 tahun	8	7,5%

Sumber: *Output Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu wanita yang berjumlah 63 responden (59,4%) dibandingkan responden pria yang hanya berjumlah 43 responden (40,6%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak wanita yang bekerja di RSUD K.R.M.T.Wongsonegoro. dalam responden yang berstatus kawin berjumlah 59 responden (55,7%) dibandingkan responden berstatus Belum kawin yang hanya berjumlah 47 responden (44,3%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang sudah Menikah yang bekerja di RSUD. K.R.M.T.Wongsonegoro daripada yang Belum Menikah.

Berdasarkan persentase paling banyak adalah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 78 responden (73,6%). Menunjukkan bahwa data responden karyawan pada RSUD K.R.M.T.Wongsonegoro tergolong memiliki tenaga muda dengan kemampuan baik. Berdasarkan persentase responden yang lebih dominan adalah responden dengan tingkat pendidikan ners berjumlah 63 (59,4%). Menunjukkan bahwa dalam dunia kerja anak lulusan Ners lebih dominan.

Berdasarkan persentase diketahui bahwa dari 106 responden menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai masa kerja 0-5 Tahun berjumlah 74 responden (69,8%), masa kerja 6-10 Tahun berjumlah 19 responden (17,9%), masa kerja 11- 15 Tahun lebih berjumlah 5 responden (4,7%), sedangkan masa kerja 16-20 Tahun berjumlah 8 responden (4,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan

RSUD K.R.M.T.Wongsonegoro banyak di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 Tahun.

Uji Validitas

Berikut hasil *output* sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Komponen			Keterangan
			1	2	3	
Kepemimpinan yang melayani	X1	0,738	0,818			Valid
	X2		0,573			Valid
	X3		0,683			Valid
	X4		0,746			Valid
	X5		0,720			Valid
	X6		0,603			Valid
	X9		0,594			Valid
	X10		0,789			Valid
	X11		0,658			Valid
	X13		0,588			Valid
	X19		0,768			Valid
Kepemimpinan karismatik	X21	0,738			0,768	Valid
	X22				0,934	Valid
	X23				0,899	Valid
Efikasi diri	Y9	0,738		0,817		Valid
	Y11			0,886		Valid
	Y13			0,839		Valid
	Y14			0,865		Valid
	Y 16			0,693		Valid

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada tabel 2 Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas yang di gunakan yaitu untuk menganalisis faktor dengan nilai KMO yaitu nilai harus $\geq 0,6$ serta nilai loading faktor yang tinggi yaitu harus $\geq 0,4$. Berdasarkan tabel di atas bahwa uji validitas di nyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on std item	Nilai standar	Keterangan
Kepemimpinan yang melayani	0,888	≥0,8	Reliabel
Kepemimpinan karismatik	0,873	≥0,8	Reliabel
Efikasi diri	0,884	≥0,8	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada tabel 3 pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan uji cronbach`s alpha dengan kriteria hasil perhitungan > 0,8 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel, dimana nilai cronbach`s alpha pada variabel kepemimpinan yang melayani sebesar 0,888, variabel kepemimpinan karismatik nilai cronbach`s alpha sebesar 0,873, variabel efikasi diri nilai cronbach`s alpha sebesar 0,884 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis regresi linier berganda

keterangan	Uji model				
	Adjust R square	(F) sig	beta	sig	
Kepemimpinan yang melayani	0,064	0,000	0,133	0,162	H1 :
	tidak terima				
Kepemimpinan karismatik			0,248	0,010	H2: Di
	terima				

Sumber: Data Primer 2024

Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai Adjust R square sebesar 0.064 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap efikasi diri sebesar 64%

Uji f

Berdasarkan tabel 4 nilai signifikan sig pada uji F $0,000 \leq 0,05$ dan hal ini menyiratkan kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri dapat dilakukan analisis lebih lanjut

Uji t

Berdasarkan tabel 4.4 tingkat signifikan untuk variabel kepemimpinan yang melayani adalah $0,162 \geq 0,05$ sehingga H1 tidak dapat diterima. Hal ini bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Tingkat Signifikan variabel kepemimpinan karismatik adalah $0,010 \leq 0,05$ sehingga H2 di terima dan kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri

Sousa, M & Dieredonck, (2010) mendefinisikan: Kepemimpinan yang melayani sebagai filosofi altruistik praktis yang mendukung orang-orang yang memilih untuk melayani terlebih dahulu, dan kemudian memimpin sebagai cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi. Kepemimpinan yang Melayani diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melayani karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja (Sapengga, 2016). (Economics & Rosa, 2022). Agni dan Jannah (2022) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepemimpinan yang melayani pada perilaku inovasi kerja. Sementara itu, kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh yang signifikan pada aliran di tempat kerja. Dalam penelitian yang melibatkan variabel kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri. kepemimpinan yang melayani memiliki dampak positif langsung terhadap keterlibatan karyawan (Zeeshan et al., 2021). Berbeda dengan penelitian menurut (Yurika & Rosita, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku inovatif .sehingga hasil dari penelitian di atas yaitu:

H1: Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri.

Variabel kepemimpinan yang melayani merupakan konsep di mana pemimpin berfokus pada melayani dan membantu anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya memerintah dan mengontrol. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat secara positif mempengaruhi efikasi diri anggota tim, namun pengaruhnya mungkin tidak selalu signifikan dalam setiap konteks atau situasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik individu juga dapat memengaruhi seberapa besar pengaruhnya.

Hipotesis kepemimpinan yang melayani menyatakan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada melayani kebutuhan dan kepentingan bawahan, daripada hanya memperjuangkan kepentingan diri sendiri, akan memberikan dampak positif

terhadap efikasi diri individu. Namun, hipotesis ini menunjukkan bahwa dampaknya mungkin tidak signifikan, atau setidaknya tidak sekuat dampak kepemimpinan karismatik. Pendekatan kepemimpinan yang melayani mungkin lebih bergantung pada respons dan partisipasi aktif dari bawahan. Ini berarti bahwa efek positif terhadap efikasi diri mungkin tergantung pada bagaimana bawahan merespons dan berinteraksi dengan gaya kepemimpinan tersebut. Jika bawahan tidak merespons dengan baik, dampak terhadap efikasi diri bisa tidak signifikan. Kepemimpinan yang melayani sering kali menekankan kesederhanaan, kerendahan hati, dan kepedulian terhadap kebutuhan bawahan. Meskipun pendekatan ini penting dan bernilai, itu mungkin tidak memberikan dorongan yang sama terhadap efikasi diri seperti halnya ketika individu terinspirasi oleh keberanian, visi, dan karisma dari pemimpin yang karismatik. Efek kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri juga bisa dipengaruhi oleh konteks organisasi. Dalam situasi di mana individu merasa bahwa lingkungan organisasi tidak mendukung atau membatasi kemungkinan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, dampak positif dari kepemimpinan yang melayani mungkin tidak begitu kuat. Meskipun pendekatan kepemimpinan yang melayani secara intrinsik memberikan dukungan dan pemberdayaan terhadap individu, dampaknya terhadap efikasi diri mungkin tidak sekuat atau tidak signifikan seperti halnya kepemimpinan karismatik yang menonjol.

Hubungan kepemimpinan karismatik terhadap efikasi diri

Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang sangat menjunjung tinggi nilai ideologis serta memberikan makna tentang visi organisasi dengan sangat mendalam. (Oktaviani et al., 2023). Penelitian menunjukkan Kepemimpinan Karismatik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja (Oktaviani et al., 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa para pemimpin karismatik memberikan pengaruh positif antara kekompakan tim dan kinerja tim secara keseluruhan juga didukung secara statistik (Wang et al., 2005). Dari hasil penelitian di atas yaitu :

H2 : Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri

Hipotesis kepemimpinan karismatik menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditandai dengan sifat karismatik, seperti kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan untuk membangkitkan semangat dan menginspirasi orang lain, serta memiliki visi yang jelas, akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efikasi diri individu. Kepemimpinan karismatik memberikan model yang kuat bagi bawahan untuk diikuti. Ketika mereka melihat seorang pemimpin yang karismatik mencapai kesuksesan dengan cara yang meyakinkan, mereka cenderung untuk percaya bahwa mereka juga dapat mencapai kesuksesan serupa. Melalui interaksi dengan pemimpin karismatik, individu mungkin menerima penguatan positif terhadap kemampuan dan potensi mereka sendiri. Pemimpin yang karismatik mungkin memberikan umpan balik yang membangun, memberi dorongan moral, dan meningkatkan keyakinan bawahan akan kemampuan mereka. Karisma pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Visi yang

kuat dan kata-kata yang memotivasi dari seorang pemimpin karismatik dapat membantu individu merasa lebih yakin dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Kepemimpinan karismatik sering kali melibatkan pengaruh emosional yang kuat. Ketika bawahan merasa terhubung secara emosional dengan pemimpin mereka, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri mereka.

Secara keseluruhan, hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik menciptakan lingkungan di mana efikasi diri individu dapat berkembang secara signifikan karena pengaruh positif dari pemimpin yang karismatik tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari pembahasan yang sudah di jelaskan di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Dalam hal ini mungkin kepemimpinan yang melayani sudah baik atau bisa di katakan sudah sesuai dengan apa yang di harapkan oleh bawahan tetapi pemimpin juga harus melakukan peningkatan agar dalam lingkungan organisasi itu menjadi nyaman dan baik. dari penelitian tersebut adalah bahwa meskipun kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Di sisi lain, kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efikasi diri, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan ini secara kuat dan bermakna meningkatkan kepercayaan diri individu dalam konteks penelitian tersebut.

SARAN

Dari hasil penelitian di atas bahwa kepemimpinan yang melayani artinya Mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil yang tidak signifikan dari kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya. Memperjelas definisi dan karakteristik dari kepemimpinan yang melayani serta bagaimana itu diimplementasikan dalam konteks penelitian bisa membantu dalam mengungkapkan pengaruh yang lebih signifikan terhadap efikasi diri. Membangun program pelatihan untuk pemimpin yang bertujuan untuk meningkatkan pengaruh positif mereka terhadap efikasi diri pegawai, bahkan jika hasilnya tidak signifikan secara statistik dalam penelitian tersebut. Memperhitungkan variabel-variabel kontekstual seperti budaya organisasi, situasi kerja, dan karakteristik individu dapat membantu memperjelas hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan efikasi diri. Mengintegrasikan elemen-elemen dari kepemimpinan yang melayani dengan gaya kepemimpinan lainnya yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan efikasi diri dapat menjadi pendekatan yang bernilai untuk eksplorasi lebih lanjut. Untuk variabel kepemimpinan karismatik Merancang dan melaksanakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan karakteristik kepemimpinan karismatik, seperti visi yang jelas, kepercayaan diri yang

tinggi, dan kemampuan berkomunikasi yang kuat. Mendorong pemimpin untuk menjadi model peran yang efektif dalam menunjukkan karakteristik kepemimpinan karismatik kepada anggota tim mereka, termasuk melalui komunikasi yang inspiratif dan bersemangat. Mengembangkan keterampilan komunikasi yang memotivasi dan menginspirasi, seperti menyampaikan visi yang menarik, memberikan umpan balik yang positif, dan membangkitkan semangat tim. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi, di mana anggota tim merasa didukung untuk mencapai potensi penuh mereka dan merasa dihargai oleh pemimpin mereka. Melakukan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan efikasi diri anggota tim, serta identifikasi area di mana pemimpin dapat terus meningkatkan dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, R. D., & Jannah, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Inovasi Kerja Pegawai Pada Sektor Publik Dengan Aliran Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 15(2), 200–214. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i2.319>
- Bande. (2016). *Menjelajahi hubungan antara kepemimpinan yang melayani, motivasi intrinsik dan kinerja dalam lingkungan penjualan industri.*
- Bandura. (1986a). 'Keterlibatan diferensial dari pengaruh reaktif diri dalam kognitif motivasi', *Perilaku Organisasi dan Proses Keputusan Manusia*, 38, 92±113.
- Caitanya, N. A. P., & Mansyur, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Inklusif, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4628–4641. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1912>
- Carter. (2018). *The Effects of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study. International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. *Chandrasekar*, 29(17), 2483–2502.
- Dermawan. (2020). *The Influence of Charismatic Leadership and Training on The Performance on The Indonesian Navy Hydrographic and Oceanographic Center With Self Efficacy as an Intervening Variable.*
- Economics, F., & Rosa, Y. Del. (2022). *Kepemimpinan yang Melayani , Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja , di Kinerja Pengelola Objek Wisata Alahan Panjang , Solok Regency Machine Translated by Google Jurnal Bisnis Internasional Asean*. 1, 10–23.
- Ekonomi, F., & Negeri, U. (n.d.). *OSEANOGRAFIS TNI AL DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI.*
- Erdurmazly. (2019). *Tentang perilaku kepemimpinan melayani yang dirasakan dalam lingkungan sukarela: Pengaruhnya terhadap motivasi sukarelawan dan komitmen organisasi.e.*
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*,

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hadi, Title.

- House. (1997). *The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?. Journal of Management, 23*, p.409-473.
- Jacobus Pardede. (2022). *Self Congruity - Definisi Self Congruity Barclay 2014*. 34–46. <http://repository.stei.ac.id/9350/>
- Ji, Y., & Yoon, J. (2021). *administrasi Pengaruh Kepemimpinan Hamba terhadap Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Verifikasi Mediasi yang Dimoderasi Pengaruh Panggilan Kejuruan*.
- Lahagu, P., Beniah Ndraha, A., & Halawa, O. (2023). Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah Metadata, 5*(1), 2723–7737.
- Mangundjaya, W. L., & Amir, M. T. (2021). Testing Resilience and Work Ethics as Mediators Between Charismatic Leadership and Affective Commitment to Change. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(2), 401–410. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0401>
- Nasir, et, A. (2023). *kemampuan kualitas audit memoderasi pengaruh fraud hexagon terhadap fraudelent financial. 9*(2), 356–363.
- Oktaviani, N. W. E., Wimba, I. G. A., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Lpd Kecamatan Tampaksiring. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3*(1), 97–102.
- Omanwar, S. P., & Agrawal, R. K. (2022). Servant leadership, organizational identification and turnover intention: an empirical study in hospitals. *International Journal of Organizational Analysis, 30*(2), 239–258. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2374>
- Poon. (2006). *Sebuah model kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan mentoring*.
- Powers. (1991). *Commentary on Bandura's "Human Agency."* *American Psychologist, 46*, 151–153. 46,151-153.
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research, 6*(1), 225–231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>
- Prussia, G. E., Anderson, J. O. E. S., & Manz, D. A. N. C. C. (1998). *Kepemimpinan diri dan hasil kinerja : Pengaruh mediasi dari self-e cacy. 538, 523–538*.
- Redifer. (2021). *No TRedifer, J. L., Bae, C. L., & Zhao, Q. (2021). Self-Efficacy and Performance Feedback: Impacts on Cognitive Load during Creative Thinking. 71, 101395*.
- Sapengga, S. (2016b). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerjt. vol 4*.
- Setiawan, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan

- Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Bawahan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 198–205.
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 189. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584>
- Sousa, M, C., & Dieredonck. (2010). *kepemimpinan yang melayani, dan pencarian makna dalam organisasi berbasis pengetahuan*. Jil. 18, hal.130–239.
- Sousa. (2012). *Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees*. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 159–170.e.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.e.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., & Putka, D. J. (2002). Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 506–516. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.506>
- Wang, E., Chou, H. W., & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during ERP implementation. *International Journal of Project Management*, 23(3), 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2004.09.003>
- Yukl. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi . Edisi Lima. Terjemahan. Jakarta. PT Indeks*.
- Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 516–529. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17974>
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1963029>