

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN KINERJA
INOVASI : EFEK DARI EFIKASI DIRI
STUDI PADA PT FOCON INTERLITE SEMARANG**

Hanedy Pinesti - 22221312

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
hanypinesty@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan yang Melayani, efikasi diri, dan kinerja inovasi di PT. Focon Interlite Semarang. Melibatkan 35 staf yang mengisi kuisioner mengenai ketiga variabel tersebut, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk "Kepemimpinan yang Melayani" adalah 3.01, "Kinerja Inovasi" 3.72, dan "Efikasi Diri" 3.67. Meskipun sebagian besar variabel memenuhi kriteria validitas, "Kepemimpinan yang Melayani" tidak sepenuhnya valid secara diskriminan. Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis, di antaranya bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kinerja inovasi, serta efikasi diri memediasi hubungan antara keduanya. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri dan kinerja inovasi, sementara efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Keterbatasan penelitian ini mencakup populasi yang terbatas dan fokus yang tidak mendetail pada kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam organisasi, khususnya di sektor manufaktur.

Abstract

This study aims to analyze the relations between servant leadership, self-efficacy, and innovation performance at PT Focon Interlite Semarang. Involving 35 staff who filled out questionnaires regarding the three variables, the measured data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results of the study indicate that the average score for "Servant Leadership" was 3.01, "Innovation Performance" 3.72, and "Self-Efficacy" 3.67. Though most of the variables met the validity criteria, "Servant Leadership" was not fully valid discriminantly. This study proposed several hypotheses, including that servant leadership has a positive effect on self-efficacy and innovation performance, and self-efficacy mediates the relationship between the two. However, the results of the analysis show that servant leadership has a negative and non-significant effect on self-efficacy and innovation performance, while self-efficacy has a positive and significant effect on innovation performance. Limitations of this study include a limited population and an undetailed focus on employee performance. The present findings provide important insights for the development of more effective leadership strategies in organizations, especially in the manufacturing sector.

Keyword : servant leadership, self-efficacy, and innovation performance

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, inovasi-inovasi selalu muncul akibat kemajuan teknologi serta pola pikir manusia. Produk dan layanan yang muncul telah berhasil melampaui inovasi terdahulu. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan inovasi mereka, mengingat itu adalah salah satu cara untuk memastikan keberlangsungan serta pertumbuhan Perusahaan (Siyal *et al.*, 2021)¹

Dalam konteks perusahaan manufaktur, keterlibatan karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Menurut Kim, S., & Lee, J. (2023) Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang proaktif dan responsif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, kepemimpinan yang melayani dapat menjadi faktor kunci untuk meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan pasar, sehingga memperkuat daya saing perusahaan. Penelitian oleh Tony Baron (2016)³ menyebutkan bahwa inti dari kepemimpinan yang melayani terletak pada komitmen pemimpin untuk melayani kebutuhan orang lain, memupuk budaya kepercayaan, pemberdayaan, dan pencapaian bersama. Kepemimpinan yang melayani tidak hanya berfokus pada kesejahteraan dan perkembangan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas dan mengambil tanggung jawab penuh atas kinerja organisasi. Pemimpin yang melayani bertindak sebagai pemandu, memastikan tim mereka tetap fokus pada tujuan organisasi sambil memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. (Sumber: Garcia, M. & Martinez, R. (2022).

Selain mengandalkan kemampuan pemimpin untuk mengejar inovasi, karyawan juga berkewajiban untuk melakukan inovasi (Oeij, 2017)⁵. Perubahan paradigma kepemimpinan dalam beberapa dekade terakhir, telah mengalami pergeseran dalam konsepnya, kepemimpinan dari model pelayanan menuju model yang lebih berorientasi pada hasil atau target. Hal ini tentu berdampak pada sektor manufaktur dimana kepemimpinan yang melayani dianggap mampu meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Berikut hasil penilaian kerja karyawan PT. Focon Interlite tahun 2021.

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan

| No. | Kinerja Karyawan | Nilai | Bobot Standar |
|-----|-------------------------------|------------|---------------|
| 1 | Kualitas Hasil Kerja | 10% | 20% |
| 2 | Kuantitas Hasil Kerja | 12% | 15% |
| 3 | Kemandirian Karyawan | 7% | 10% |
| 4 | Kedisiplinan Karyawan | 3% | 10% |
| 5 | Efektifitas & Efisiensi Kerja | 5% | 10% |
| 6 | Integritas & Tanggung Jawab | 3% | 5% |
| 7 | Pengembangan Diri | 3% | 5% |
| 8 | Pengetahuan & Keahlian Teknis | 5% | 10% |
| 9 | Kerjasama Tim | 6% | 10% |
| 10 | Kemampuan Komunikasi | 2% | 5% |
| | TOTAL 56% 100% | 56% | 100% |

Sumber : administrasi HRD & GA PT. Focon Interlite 2021⁶

Menurut (Farhan Altaf, 2023)⁸ gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi kepemimpinan yang melayani juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja inovasi karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Anggraeni, 2022)⁹ hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, apakah kepemimpinan yang diterapkan oleh Perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk memahami relevansi kepemimpinan yang melayani dalam konteks perusahaan manufaktur, serta bertujuan untuk mengatasi kesenjangan literatur dengan mengeksplorasi peran mediasi dari efikasi diri, kemudian memprediksi bagaimana kepemimpinan yang melayani mempengaruhi kinerja inovasi tim, dan juga menganalisis peran kepemimpinan yang melayani didalam industri manufaktur.

Penelitian ini mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri ?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja inovasi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja inovasi?
4. Bagaimana efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja inovasi?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja inovasi team.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap inovasi efikasi diri.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja inovasi.
4. Menganalisis bagaimana pengaruh efikasi diri yang memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja inovasi.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja inovasi team. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam organisasi khususnya organisasi manufaktur yang berupaya menumbuhkan budaya inovasi dalam Organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan tambahan literatur bahan kajian untuk para penelitian selanjutnya khususnya dibidang manufaktur. Serta menambah wawasan mengenai kepemimpinan yang melayani serta perannya dalam mempengaruhi kinerja inovasi khususnya dalam Perusahaan manufaktur. Penelitian ini juga dapat berguna untuk refrensi mengenai pemilihan strategi bagi departemen HRD dalam membangun budaya inovasi di Perusahaan manufaktur.

2. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

a. Teori Kreatifitas dan Inovasi (*Grand Theory*)

Menurut Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012)¹⁰ kreativitas dianggap sebagai fondasi utama untuk inovasi, proses kreatif penting dalam menghasilkan ide-ide baru yang dapat diimplementasikan dalam bentuk inovasi yang berguna dan berharga. faktor psikologis, sosial, dan lingkungan juga mempengaruhi tingkat kreativitas individu dan kelompok. Teori kreativitas dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks praktis, termasuk pendidikan, industri, dan pengembangan produk. Teori utama yang merupakan acuan pada penelitian ini merupakan Teori Kreatifitas. Secara umum, teori ini mencoba menjelaskan langkah-langkah atau proses mental yang terlibat dalam penciptaan sesuatu yang baru dan inovatif. Teori ini melibatkan berbagai aspek, termasuk kemampuan individu, tekanan dari luar, proses berpikir, dan implementasi strategi pembelajaran yang efektif.

Dalam proses menghasilkan ide kreatif *divergent thinking* dijadikan sebagai kunci utama yang mempengaruhi inovasi dalam berbagai konteks, termasuk seni, ilmu pengetahuan, dan teknologi. (Guilford, J. P., 1967)¹¹. Budaya organisasi yang mendukung inovasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Aspek-aspek budaya seperti toleransi terhadap risiko, dukungan terhadap ide-ide baru, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang merangsang inovasi. (West, M. A., & Farr, J. L., 1990)¹²

b. Kepemimpinan Yang Melayani dan Efikasi Diri

Konsep kepemimpinan yang melayani pada awalnya diperkenalkan dalam *The Servant as Leader* oleh Robert K. Greenleaf (1970)¹³, ini adalah karya awal dari Greenleaf yang memperkenalkan konsep kepemimpinan yang melayani. “seorang pemimpin adalah pelayan pertama, yang dimulai dengan perasaan alami bahwa seseorang ingin melayani, melayani terlebih dahulu”. Kemudian pilihan secara sadar yang membawa seseorang untuk bercita-cita memimpin. Kepemimpinan yang melayani sangat penting untuk menciptakan lingkungan di mana inovasi dapat berkembang. Pemimpin yang memprioritaskan melayani tim mereka menciptakan budaya kepercayaan dan pemberdayaan, yang penting untuk menumbuhkan kreativitas dan mendorong pengambilan risiko (Peter F. Drucker, 1985)¹⁴.

Pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan sikap bawahan, hal ini memiliki dampak penting pada efikasi diri dan kreativitas. Dalam konteks kepemimpinan yang melayani, pegawai tanpa inovasi dan kreativitas tidak akan bisa berkembang (J. Lee, S. Yun, S. Lee, Jh Lee, 2019)¹⁵.

c. Efikasi Diri dan Kinerja Inovasi

Awalnya diperkenalkan sebagai konsep psikologis, efikasi diri inovasi dipelopori oleh psikolog Amerika Bandura (A. Bandura 1999)¹⁶. Seiring berjalannya waktu, konsep ini telah meluas ke bidang penelitian manajemen. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu tentang kapasitas mereka untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu. Karyawan yang memiliki rasa efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berani mengambil risiko, menghadapi penolakan dengan tenang, dan dengan demikian lebih mungkin untuk memulai dan mendukung keputusan dan aktivitas inovatif dalam organisasi. Rasa saling menghormati dan orientasi pelayanan yang melekat dalam kepemimpinan yang melayani berkontribusi dalam meningkatkan efikasi diri dalam inovasi. Akibatnya, peningkatan efikasi diri inovasi meningkatkan efisiensi inovasi dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan pelayan yang berkualitas tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi dan hasil individu. (M. Schar, SK Gilmartin, et al, 2017)¹⁷

d. Efikasi Diri Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Inovasi

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu atau tim dalam kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah, dan mengimplementasikan inovasi. Ketika efikasi diri tinggi, anggota tim akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam proses inovasi. Dengan demikian, efikasi diri inovasi yang tinggi dalam sebuah tim dapat membawa dampak positif terhadap kinerja inovasi secara keseluruhan, meningkatkan kualitas ide-ide yang dihasilkan, dan memfasilitasi implementasi inovasi dengan lebih efektif. Semakin kuat keyakinan anggota tim dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan inovasi, semakin baik kinerja inovasi tersebut. (Scott W. Lester *et. All*, 2019)¹⁸.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi oleh Chien-Cheng Huang *et all* (2019)¹⁹, menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki hubungan positif dengan kinerja inovasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berkontribusi pada kinerja inovasi melalui dua mekanisme mediasi yaitu efikasi dan kepemimpinan yang melayani mempengaruhi peningkatan efikasi diri, yang meningkatkan kinerja inovasi. Kepemimpinan yang melayani mendorong perilaku pembelajaran, yang kemudian meningkatkan kinerja inovasi. Dengan demikian, studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berperan penting dalam memfasilitasi kinerja inovasi melalui pengaruhnya terhadap efikasi dan perilaku pembelajaran. Kepemimpinan yang melayani berperan penting dalam meningkatkan efikasi diri melalui peningkatan persepsi pekerjaan yang bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin mempraktikkan gaya kepemimpinan yang melayani, mereka cenderung menciptakan lingkungan kerja di mana anggota tim merasa lebih yakin dan mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan berinovasi. (Wu, C. H., & Parker, S. K, 2017)²⁰. Efek positif dari kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri inovasi anggota tim cenderung lebih kuat dalam situasi di mana tingkat interdependensi tugas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konteks kerja, seperti interdependensi tugas, dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kemampuan inovatif anggota tim. (Zhang, X., & Li, H. 2022)

2.3 Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Efikasi Diri

Pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri bisa sangat signifikan, berfokus pada pelayanan kepada orang lain dan berpotensi mempengaruhi efikasi diri, serta berpengaruh positif terhadap efikasi diri karyawan. Pemimpin yang melayani cenderung memberikan dukungan dan perhatian kepada anggota tim, untuk membantu membangun kepercayaan diri dan keyakinan akan kemampuan mereka untuk berhasil. Selain itu, kepemimpinan yang melayani juga menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dimana anggota merasa diterima dan didukung, sehingga dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Yang, J., & Mossholder, K. (2010)²². Kepemimpinan yang melayani dapat mendorong proaktifitas karyawan melalui kepercayaan efikasi, yang menyoroti pentingnya keyakinan individu dalam mempengaruhi perilaku proaktif di tempat kerja. oleh Yu, L., & Sun, T. (2021)²³. Kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif pada kinerja pekerja melalui motivasi pelayanan public. Yang, Liu-Qin, dan Wei Ren (2020)²⁴. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap efikasi diri karyawan.

b. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Inovasi

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu atau tim dalam kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide baru, mengatasi tantangan, dan memajukan inovasi. Anggota tim yang percaya diri terlibat secara aktif dalam kegiatan inovasi dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka. Mereka merasa yakin dalam memberikan kontribusi ide-ide baru dan berpartisipasi dalam diskusi yang membangun. Dimana kreatifitas dan inovasi adalah fondasi utama dalam proses inovasi. Runco, M.A & Jaegar, G,J (2012)¹⁰. Efikasi diri yang tinggi dapat merangsang kreativitas individu dan tim. Keyakinan akan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi-solusi kreatif dapat membantu memunculkan gagasan-gagasan yang inovatif dan orisinal. Anggota tim yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam kemampuan mereka untuk berinovasi. Hal ini dapat mendorong mereka untuk mengambil risiko, mencoba hal-hal baru, dan terlibat aktif dalam proses inovasi. Xing & Zhang (2019)²⁵. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi.

c. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Kinerja Inovasi

Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui pemenuhan kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan. Kepuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan ini bertindak sebagai mediator yang menghubungkan gaya kepemimpinan yang melayani dengan kinerja individu. Secara implisit, peningkatan kinerja individu ini dapat mempengaruhi inovasi secara positif, karena individu yang puas cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif dan berinisiatif dalam konteks tim kerja Chiniara & Bentein (2018)²⁶. Kepemimpinan yang melayani juga memiliki pengaruh positif pada kreativitas individu melalui motivasi intrinsik karyawan dan efikasi diri kreatif. Meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan kinerja inovasi, efikasi diri kreatif dapat dianggap mirip dengan efikasi diri inovasi, dan temuan ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana efikasi diri dapat dimediasi oleh kepemimpinan yang melayani dalam konteks kinerja inovasi Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A (2010). Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

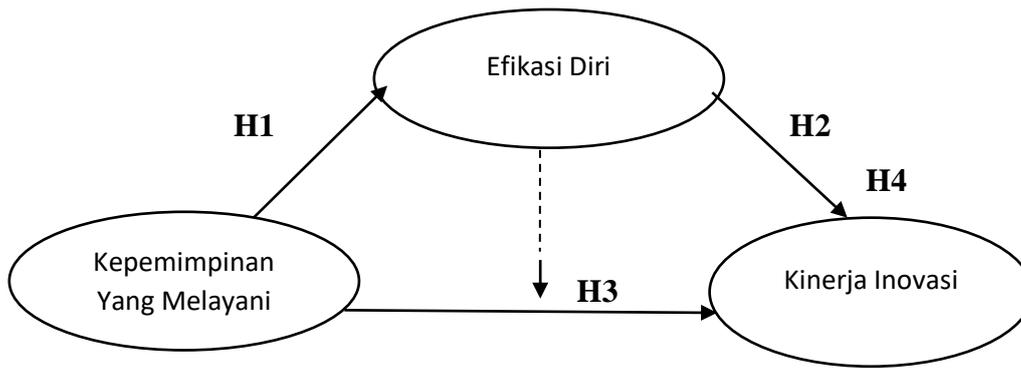
H3. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi

d. Efikasi Diri Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Yang Melayani dan Kinerja Inovasi

Efikasi diri berperan sebagai mediator antara kepemimpinan yang melayani dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa melalui gaya kepemimpinan yang melayani, individu dapat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan menciptakan inovasi di dalam Nasution, H. N et all (2021)²⁷. Efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan perilaku kerja inovatif (Kanwal, S., & Ghaffar, A, 2020)²⁸. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H4. efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja inovasi.

2.4 Model Penelitian



2.5 Definisi Konsep

a. Kepemimpinan Yang Melayani

Kepemimpinan yang melayani menurut Aga, Noorderhaven & Vallejo (2016)²⁹ melibatkan sikap yang peduli, empati, dan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim atau organisasi. Pemimpin yang melayani bertujuan untuk membantu orang lain tumbuh dan berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan.

b. Efikasi Diri

Efikasi diri inovasi menurut (Tierney, P., & Farmer, S. M, 2010)³⁰ adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide baru, mengimplementasikan perubahan, dan mengatasi tantangan yang terkait dengan inovasi. Ini mencerminkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menjadi inovatif.

c. Kinerja Inovasi

Kinerja inovasi menurut (Liu, D., et al, 2018)³¹ dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara efektif menghasilkan ide-ide baru, menguji dan menerapkan konsep-konsep baru, serta menghasilkan solusi kreatif yang memberikan nilai tambah bagi organisasi atau proyek mereka. Ini melibatkan kolaborasi aktif, kreativitas, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan inovatif.

2.6 Definisi Operasional

Tabel 2. Indikator

| No | Variabel | Indikator | Skala |
|----|----------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Kepemimpinan yang melayani | 1. Melayani orang lain 2. Peduli, Empati dan perhatian 3. Bimbingan dan pembinaan 4. Pemberdayaan kemampuan Sumber : Aga & Vallejo (2016) | Skala <i>Likert</i> 1-5 |
| 2 | Efikasi diri inovasi | 1. Keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide inovatif. 2. Persepsi individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi hambatan selama proses inovasi. 3. Tingkat keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mengimplementasikan ide inovatif. Sumber : Tierney & Farmer, S. M. (2010). | Skala <i>Likert</i> 1-5 |
| 3 | Kinerja inovasi | 1. Frekuensi dan kualitas ide baru 2. Tingkat keberhasilan implementasi ide 3. Menghasilkan Solusi kreatif 4. Kolaborasi aktif dan kemampuan mengatasi hambatan Sumber : Liu, D. Jiang et all (2018) | Skala <i>Likert</i> 1-5 |

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Ahyar, Hardani, et al, 2020)³² Hubungan yang dimaksud untuk menjelaskan antara variabel yaitu variabel independen adalah efikasi diri inovasi, variabel moderasi adalah kepemimpinan yang melayani, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja inovasi. Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja inovasi: Efek mediasi dari efikasi diri.

3.2 Populasi dan Sampel

Fokus penelitian ini adalah pada staff kantor total 35 Orang karyawan pada PT Focon Interlite. Perusahaan manufaktur yang memproduksi bata ringan ini telah beroperasi selama lebih dari lima tahun, dan produk serta layanannya relatif stabil.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer yaitu kuisisioner yang didistribusikan dan dikumpulkan secara *offline* oleh penulis.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti merancang kuisisioner dengan pertanyaan yang jelas dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Kuisisioner didistribusikan langsung secara *offline* menggunakan *hardfile* oleh peneliti kepada responden, yaitu 35 orang staff office PT. Focon Interlite Semarang. Responden yang mengisi kuisisioner, akan menjawab beberapa pernyataan dengan skala *Likert* 1-5 berdasarkan pengalaman dan keputusan responden. Berikut adalah tabel penilaian skala:

Tabel 3. Penilaian Skala

| No. | Jawaban | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

Setelah responden selesai mengisi kuisisioner, mereka mengembalikan kuisisioner tersebut ke peneliti. Pengumpulan dilakukan secara langsung. Peneliti memeriksa semua kuisisioner yang dikumpulkan untuk memastikan bahwa tidak ada data yang kurang atau salah.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan secara univariat dan analisa Parsial Least Square (PLS) . Analisa univariat adalah analisis yang menyajikan metode statistik untuk menganalisis satu variabel penelitian dalam waktu tertentu (Hermawan, 2009)³³. Analisa univariat dilakukan untuk menggambarkan responden penelitian secara deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi antara lain karakteristik responden (jabatan, departement, umur, jenis kelamin, masa kerja). Analisa Parsial Least Square (PLS) merupakan suatu teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, pendekatan analisis faktor dan analisis jalur. Analisis PLS dapat mengakomodir sampel berukuran kecil serta dapat digunakan untuk mengembangkan suatu model penelitian, karena tujuan penggunaan analisis ini lebih ke arah eksploratori (Musyaffi, Ayatulloh Michael. Khairunnisa, Hera. Respati, 2021)³⁴. Langkah-langkah melakukan analisis PLS adalah sebagai berikut:

- a. Merancang Outer model
Rancangan outer model dapat bersifat reflektif dan formatif. Pada bagian ini harus diperhatikan arah panah dan sifat dari indicator.
- b. Merancang Inner Model
Rancangan inner model dilakukan dengan mendasarkan pada teori yang mendasari, hasil riset empiris yang terdahulu, regulasi, rasionalisasi serta proses eksplorasi hubungan antar variabel. Formatif dievaluasi berdasarkan kandungan substantifnya, yaitu dengan membandingkan bobot relatif dan melihat signifikansi ukuran bobot.
- c. Pengujian hipotesis
Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan program PLS dimana tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dasar pengujian hipotesis yaitu apabila nilai Sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Sig > 0,05 maka hipotesis otomatis ditolak.