

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi pada Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Yogyakarta)

Imam Majiid Lazuardi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamatirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Email: majiidlazuardi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Self Efficacy as a Moderating Variable. The subjects in this study were employees who worked at the Yogyakarta Marine and Fisheries Service. In this study a sample of 45 employees. The analytical tool used is Moderated Regression Analysis (MRA).

Based on the analysis conducted, the results of transformational leadership have a significant positive effect on employee performance which is shown in a simple linear regression test with a significance value of 0,000 smaller than a probability of 0.05 and a coefficient of determination of 0.263. Self efficacy moderates transformational leadership on employee performance shown in the moderation regression test with a significance value of 0,000 smaller than the probability of 0.05 and a coefficient of determination value of 0.348 which is greater than the coefficient of determination of transformational leadership on employee performance. transformational leadership on performance.

Keywords: Transformational Leadership, Performance, Self Efficacy

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting dan bisa berpengaruh dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Apalagi perusahaan saat ini menghadapi banyak tantangan dalam memasuki globalisasi, era ini yang pada akhirnya menimbulkan sebuah persaingan yang ketat diantara perusahaan maupun organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan maupun organisasi untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Karena ketika perusahaan tidak bisa mempertahankan kreatifitas dan inovasi akan menjadikan perusahaan tersebut kalah dalam persaingan dan bahkan akan mengalami yang namanya kebangkrutan. Maka dari itu diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dari perusahaan. Jika di suatu organisasi hanya terdapat pemimpin semua tanpa adanya karyawan dan orang yang bisa diajak bekerja sama tentunya tidak akan berjalan sesuai rencana, begitu pula sebaliknya. Dari sini perlunya mengelola sumber daya manusia agar mampu menterjemahkan perintah pemimpin, untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Mengelola SDM instansi atau organisasi pada hakekatnya adalah kegiatan organisasi dalam mengelola para pegawainya mulai dari saat pertama kali direkrut hingga pegawai memasuki masa pensiun dari organisasi. Kegiatan ini pasti akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang penting dari kegiatan ini adalah membuat pola/rancangan pengelolaan SDM, yaitu semua aspek/bidang SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan dinas yang mengurus atau memiliki tugas yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perikanan dan laut yang ada di Daerah Istimewa

Yogyakarta Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hayati perairan. Semua hal yang berkaitan dengan sumber daya hayati perairan misalnya, dalam melakukan sosialisai tentang bagaimana kondisi kelautan dan perikanan yang ada di wilayah yogyakarta dan sekitarnya, memberikan pelatihan terhadap nelayan-nelayan daerah, serta memberikan wadah kepada masyarakat khususnya nelayan untuk membantu mengelola hasil sumber daya hayati yang dihasilkan masyarakat.

Namun masih saja terdapat masalah-masalah yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan seperti, masih terdapat karyawan yang bekerja belum optimal sehingga akan menghambat tujuan organsiasi kedepannya, hal ini akibat karayawan belum semuanya mendapatkan stimulasi atau motivasi dari pemimpinnya sehingga masih ada terjadi masalah kedisiplinan terkait jam berangkat ke kantor. Serta masih ada kurangnya tingkat kepercayaan dari karyawan ketika mereka mendapat delegasi tugas dan karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik, sehingga dia tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu dan pekerjaannya menumpuk sehingga tidak terselesaikan sesuai target. Hal tersebut tentunya kan mengakibatkan pertentangan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab yang dipercayakan terhdap karyawan. Untuk itu peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan pernyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai cara tersendiri untuk bisa memotivasi, mempengaruhi karyawan atau bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan yang pada akhirnya membuat tujuan perusahaan tercapai. Menurut (Robbins,2008) kepemimpinan transformasional pada dasarnya mementingkan pemimpin agar dapat mendorong para bawahannya agar dapat menjalankan kewajiban mereka melebihi atas harapan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu tindakan memotivasi para pengikut (bawahan) dengan mengikat kepentingan pribadi mereka serta manfaat yang didapatkan dari sebuah hasil kerja mereka (James McGregor Burns,1978) dalam (Yukl, 2015).

Menurut Bass & Avolio (2004) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya untuk dapat merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin dan mereka termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih dari pada awalnya diharapkan oleh mereka. (Bass dan Avolio, 1999) mengemukakan bahwa ada 4 indikator dalam kepemimpinan transformasional yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual.

Self Efficacy

Ralf Schwarzer & Mathias Jerusalem mengadaptasi dari Bandura (1997) *self efficacy* itu sendiri mengacu pada keyakinan masyarakat tentang kemampuan mereka untuk menjalankan kontrol atas tingkat mereka sendiri dari fungsi dan atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Menurut Lev dan Koslowsky (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* itu melibatkan mobilisasi dan motivasi, kognitif sumber daya, dan tindakan yang dibutuhkan, juga berpendapat tiga dimensi *self-*

efficacy seperti yang diidentifikasi besarnya, kekuatan dan umum. *Magnitude* mengacu pada tingkat kesulitan tugas seseorang, percaya bahwa ia dapat mencapai kekuatan mengacu pada tingkat keyakinan bahwa suatu tingkat kinerja tugas dapat dicapai; dan umum mengacu pada sejauh mana keputusan *self efficacy* yang diberikan berlaku di situasi yang berbeda.

Self efficacy pada dasarnya membuat perbedaan dalam bagaimana orang merasa, berfikir dan bertindak. Dalam hal perasaan, rasa rendah *self efficacy* berhubungan dengan depresi, kecemasan dan ketidakberdayaan. Tingkat *self efficacy* dapat meningkatkan atau menghambat motivasi untuk bertindak (Schwarzer & Fuchs, 1995). Mengutip dari Appelbaum dan Hare (1996) berpendapat tiga dimensi *self efficacy*: *Magnitude* / besarnya, *Strength* / kekuatan, *Generality*/umum.

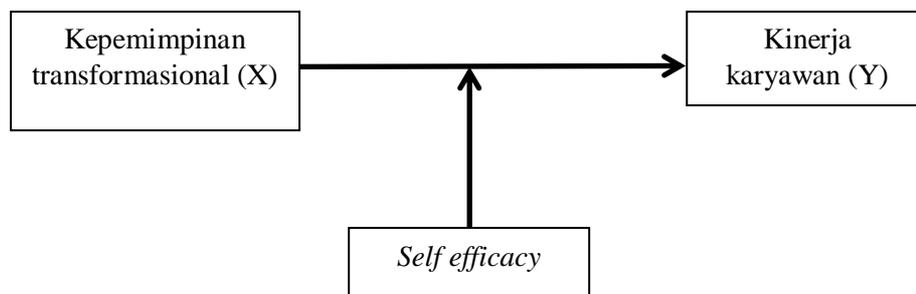
Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang di dalam pekerjaannya sesuai dengan tugas apa yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila dalam bekerja dia memberikan segalanya untuk proses menyelesaikan pekerjaannya tersebut dan ketika hanya bekerja sesuai dengan kemampuannya saja dan tidak mau menambah pengetahuan yang akan bermanfaat bagi kinerjanya maka bisa dikatakan kinerjanya seseorang tersebut akan selalu begitu dan bisa saja menurun serta akan menjadikan beban didalam suatu perusahaan yang akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Mengutip dari Viswesvaran (2005) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. berikut ini adalah dimensi untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu: *Productivity/Quantity*, *Quality*, *Interpersonal*

Competence, Effort, Job Knowledge, Compliance with authority.

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Model penelitian

H.1: Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Modiani (2012), Marnis Atmojo (2012), Lila Tintami dkk. (2012)

H.2 : *Self Efficacy* sebagai variabel Moderasi mempunyai pengaruh hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Ritawati Tedjakusuma (2008)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta, Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk melakukan penelitian tersebut. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan dari responden yang menjadi subjek penelitian terhadap kuesioner, Teknik

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sensus, sehingga karyawan dijadikan responden dan diminta untuk membantu mengisi kuesioner pada penelitian. Teknik pengukuran nilai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert sendiri digunakan untuk mengukur pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena yang terjadi di lingkungannya, skala likert di desain untuk mencari tahu seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Sagan No. III/4, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Yogyakarta.

TEKNIK ANALISIS

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	JUMLAH ITEM	SIGNIFIKAN	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	16	0,000	VALID
KINERJA	11	0,000	VALID
SELF EFFICACY	10	0,000	VALID

Setelah uji Validitas instrumen maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan valid dan instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,854	0,6	Reliabel
Kinerja	0,853	0,6	Reliabel
Self Efficacy	0,764	0,6	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 3.
Regresi Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,513	3.922	0,000	Signifikan
F Hitung		15.382	0,000	
R Square	0,263			

Dengan mempunyai nilai T Hitung sebesar 3.922 artinya hipotesis 1 memiliki pengaruh positif. Sedangkan nilai signifikansi nya yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh signifikan pada hipotesis pertama yaitu, Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 juga, Uji regresi simultan atau uji F mempunyai nilai F hitung 15.382 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan ketentuan dari uji f adalah nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga kepemimpinan transformasional secara simultan dapat memprediksi perubahan kinerja. Menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ada pada angka R Square sebesar 0,263.

Tabel 4.
Regresi Moderasi

Variabel	R square	Nilai sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,263	0,000	Positif Signifikan
<i>Self efficacy</i> sebagai variabel moderasi	0,348	0,000	Memoderasi

Uji regresi moderasi dan uji parsial (uji t) yang sebelumnya menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. setelah melakukan uji regresi moderasi, nilai R *square* sebelumnya sebesar 0,263 kemudian nilai R *square* variabel moderasi *self efficacy* yaitu sebesar 0,348. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan variabel *self efficacy* dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan memperkuat pengaruh positifnya.

KESIMPULAN

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi” Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Yogyakarta. Setelah dilakukan pengumpulan dan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. *Self efficacy* sebagai variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya bisa memantau kuesioner yang dibagikan dapat kembali semuanya agar hasil yang didapatkan menjadi lebih akurat lagi.
- b. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya memperhatikan instrument atau kuesioner yang digunakan agar tidak terjadi keasalahan pada saat pengisian kuesioner.
- c. Penelitian mendatang disarankan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih baik.

2. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Yogyakarta

Ada baiknya untuk memberikan stimulasi lebih kepada karyawan agar karyawan sendiri merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan hal tersebut akan membuat kemampuan diri nya sendiri bertambah sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adhistya, Fanni. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.*
- Afifah, U., Sari, R. N., Anugerah, R., & Sanusi, Z. M. (2015). The Effect of Role Conflict, Self-efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable. *Procedia Economics and Finance* 31, 206 – 212 .
- Agusta, SR. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kompensasi, dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor MPC PT. Pos Indonesia Cabang Semarang)*
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *Journal of Occupational Psychology*.
- Astuti, Yuyun Fitri. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7.*
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies vol. 5 no. 02*, 113 - 128.
- Chasanah, Nur. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY).*
- Dewi, Mutia Kusuma. (2018). Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni. Vol. 2, No. 1, April 2018.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, W. (2008). *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. HM Samporna Tbk. di Surabaya. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2.*
- Hardiyanto, Erwin. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember.*
- Harjono, GJ. dkk. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado. vol.3 no.3.*
- Indrawati, Yeti. (2014). *Pengaruh Self esteem, Self efficacy dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus perawat RS Siloam Manado)*

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kharis, Indira dkk. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Bank JATIM Cabang Malang)*.
- Lufitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Di Yogyakarta*. Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi.
- Maghfirah. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Organizational Citizen Behavior terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bni Cabang Palu*. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015 hlm 78-87. ISSN: 2302-2019.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadhiroh, SA. (2010). *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi tujuan, dan Self-efficacy terhadap Kinerja Auditor dalam pembuatan Audit Judgment (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*.
- Nindita, Sekar & Iskandar, Dadang. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ngawi Jawa Timur)*. *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*
- Pane, Jagarin & Sih Darmi Astuti. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada kantor Telkom Divre IV di Semarang*.
- Prahesti, D. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. C. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Ritawati, Agustina. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sancoko, Hafiidh. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan Studi terhadap karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur*.
- Sorongon, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). *Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan*

Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.1, 514-523.

Soegiarto, Mellissa. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Norton Surabaya. AGORA Vol. 4, No. 2

Susatmoko, S., & Sasongko, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta) . Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tedjakusuma, Ritawati. (2008). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Self Efficacy Pada Perusahaan Garmen Di Jawa Timur.

Tintami, Lila & Ari pradhanawati, Susanto, Hari. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus.

Vasudha, V. (2000). Charismatic Leadership And Self-Efficacy : Importance Of Role Clarity.

Wawan, Ujang. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, 136-157 ISSN 2443-2121.

Yukl, Gery. (2015). kepemimpinan dalam Organisasi edisi ketujuh. Jakarta : PT. Indeks Permata Media.

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Yogyakarta)**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH SELF EFFICACY
AS MODERATION VARIABLE
(Study on Employee of the Marine and Fisheries Office Yogyakarta)***

Diajukan oleh

IMAM MAJIID LAZUARDI

20150410205

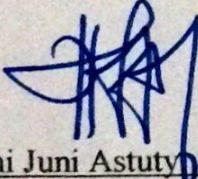
Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

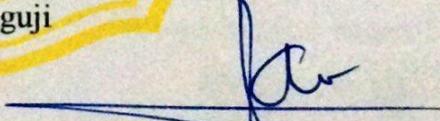
Tanggal : 15 Maret 2019

Yang terdiri dari

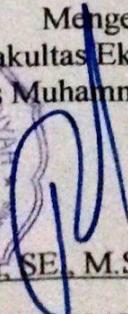

Meika Kurnia Puji RDA, S.E., M.Si., Ph.D.

Ketua Tim Penguji


Rini Juni Astuty, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji


Isthofaina Astuty, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., AK., CA.

NIK. 19731218199904143068