

Impact Of Self Efficacy, Servant Leadership And Self Awareness Of Employee Performance

¹Imaduddin, ²Samaruddin, ³Nurmiati

¹Universitas Muslim Indonesia, ^{2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
imaduddin.imaduddin@umi.ac.id¹, 90100122056@uin-alauddin.ac.id²,
nurmiatirasyid72@gmail.com³

Abstrak

Islam mengajarkan prinsip keadilan, kejujuran dan tanggung jawab. Pada konteks ini prinsip-prinsip ekonomi islam yang mendorong integritas, kejujuran, dan keadilan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy*, *servant leadership* dan *self awareness* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu rumus slovin dengan jumlah populasi 118 karyawan, maka hasil perhitungan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 38 orang. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden di PT. Media Fajar Koran dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Menggunakan program IBM SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, *servant leadership* dan *self awareness* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Self Efficacy, Servant Leadership, awareness, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Media Fajar Koran Makassar merupakan perusahaan penerbitan surat kabar harian di Sulawesi selatan, Indonesia. Surat kabar ini berada dalam grup Kompas Gramedia. Fajar.co.id memulai keberadaannya sejak tanggal 17 Desember tahun 1996 di bawah naungan PT. Media Fajar Koran sebagai portal berita online dari Koran Fajar, yang merupakan koran terbesar di Indonesia Timur, yang berkedudukan sebagai kantor pusat di Gedung Graha Pena Lt. 4, Jl. Urip Sumoharjo No.20, Pampang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231 (sampai saat ini). Pada tahun 1967, sebuah perusahaan penerbit surat kabar mingguan bernama yayasan penerbit Ekspres telah berdiri. Surat kabar yang didirikan Harun Rasyid Djibe, berdasarkan Surat Izin Terbit (SIT) nomor 156/Pers/SK/Dirjen-PP.G/1967. Beberapa tahun kemudian, surat kabar mingguan Ekspres, berubah menjadi surat kabar harian. Berdasarkan SK Menpen Indonesia nomor 0565/Pers/Dirjen-PG.SIT/1967 tertanggal 28 maret 1972 dan surat izin cetak dari pelaksana khusus panglima komando pemilihan keamanan dan ketertiban daerah Sulawesi Selatan nomor Kep/0029/Kands/STC/1974.

Trend bisnis yang semakin berkembang membuat anak perusahaan semakin menjamur. Dengan jumlah karyawan yang semakin banyak membuat keadaan kantor di Jl. Racing Center dirasakan sudah tidak mampu lagi mengakomodasi semuanya. Rencana membangun kantor yang lebih besar pun dicetuskan. Mengadopsi model kantor milik Jawa Pos Group, Fajar membangun gedung kantor Graha Pena di Jl. Urip Sumiharjo no. 20 Makassar. Gedung yang di resmikan pada awal tahun 2008 ini memiliki 20 lantai dan juga menjadi gedung tertinggi pertama di luar pulau Jawa. Fungsinya bukan hanya sebagai kantor bagi karyawan dan anak perusahaannya, tapi juga disewakan kepada khalayak umum Fajar untuk dijadikan ruang kantor maupun untuk berbagai kegiatan. Sementara itu kantor yang di Jl. Racing Center dijadikan sebagai Universitas Fajar.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Dev & Vishwavidyalaya, n.d.). Melayu S.P Hasibuan (2002:40) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia setiap pekerjaan harus memperhatikan kualitas, kuantitas, dan penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang

lain. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu memerlukan proses *self efficacy*, *servant leadership* dan *self awareness*.

Self efficacy adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* bertujuan untuk dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas.

(Rachmawati & Lantu, 2014), *Servant Leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin dengan cara menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas, mengenal kehormatan dan pentingnya nilai bagi setiap individu, dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. *Servant leadership* bertujuan untuk membantu para karyawan untuk terus tumbuh dan meningkatkan kemampuannya. Dengan demikian, pemimpin harus bisa melayani dan berkomitmen untuk membantu setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas skill yang dimiliki.

Self awareness bertujuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara valid dan reliable. Bagaimana reaksi emosi diri di saat menghadapi suatu peristiwa yang memancing emosi, sehingga seseorang dapat memahami respon emosi dirinya sendiri dari segi positif maupun negatif (Topuz & Arasan, 2014).

Self Efficacy

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut (*Manajemen-Sumber-Daya-Manusia_convert_compress*, n.d.), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Wadoyo, 2021).

Woolfolk (2004), mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah sebuah penilaian secara spesifik yang berkaitan dengan kompetensi guna mengerjakan sebuah tugas yang spesifik pula. Sedangkan di Bandura (1997), mengungkapkan bahwa keyakinan seseorang kepada kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam merespon situasi atau kondisi tertentu.

Konsep indikator dari *self efficacy* terbagi menjadi tiga, yaitu besarnya, kekuatannya dan generalitas. Besarnya dimensi *self efficacy* merujuk pada tingkat kesulitan yang dianggap bisa ditangani oleh individu. Contohnya, Seseorang telah meyakini bahwa dia akan menempatkan panah tepat di tengah target sebanyak 5 kali hingga 7 kali percobaan. Namun ada individu lain yang meyakini bahwa ia bisa mengenai target sebanyak 8 kali. Itu artinya, orang yang kedua memiliki sifat *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan orang yang pertama. Generalitas ini menunjukkan seberapa luas keyakinan kamu terhadap kemampuan yang dimiliki. Apabila orang pertama tadi berfikir bahwa dia bisa mengenai target dengan menggunakan senapan, anak panah, atau pistol. Sedangkan orang kedua tidak berfikiran seperti itu. Maka orang pertama memiliki generalisasi yang lebih luas dibandingkan orang kedua (Christin Mega Langi, 2022).

Servant Leadership

Servant leadership adalah jenis kepemimpinan yang memiliki gagasan bahwa tujuan utama seseorang pemimpin adalah untuk melayani karyawan, tidak hanya itu, pemimpin juga harus selalu memberikan dukungan pada karyawan dalam mengembangkan keterampilannya. Jadi salah satu hal yang membuat *servant leadership* berbeda dengan jenis kepemimpinan lainnya adalah tujuannya. Pemimpin yang menerapkan hal ini tidak ingin memperlakukan orang lain sebagai bawahannya (Gusti Ayu Lusiana Alviani, 2021).

Istilah *servant leadership* diketahui pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf dalam esainya "*The Servant as Leader*" pada tahun 1970. Dalam esai tersebut ia menjelaskan bahwa kepemimpinan berfokus pada pertumbuhan dan kesejahteraan orang-orang atau komunitas di tempat mereka berada. Investopedia juga menjelaskan bahwa tujuan sistem *servant leadership* adalah untuk mengubah interaksi manajemen perusahaan dan karyawan jadi lebih sinergis. Saat pemimpin perusahaan menerapkan kepemimpinan yang satu ini, dipercaya karyawan jadi termotivasi untuk lebih produktif (Pohan, 2021).

Menurut Dennis (2004), *Servant leadership* dapat diukur melalui *Servant Leadership Assessment Instrument* (SLAI). Berdasarkan hal tersebut indikator *servan*

leadership adalah yaitu Kasih sayang (love), Pemberdayaan (empowerment), Visi (vision), Kerendahan hati (humility), Kepercayaan (trust).

Self Awareness (kesadaran diri) adalah kemampuan untuk melihat diri sendiri secara jelas dan objektif melalui refleksi dan intropeksi. Meskipun sebenarnya tidak mungkin untuk mencapai objektivitas total tentang diri sendiri, tentu saja ada tingkat kesadaran diri yang cukup representatif untuk dikategorikan objektif (Lukiyana, 2023).

Self awareness (kesadaran diri) dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat menyadari perasaan, pikiran, dan perilakunya (Topuz & Arasan, 2014). *Self Awareness* (kesadaran diri) memiliki tiga aspek, yaitu kesadaran diri emosional yang mencerminkan pentingnya mengenali perasaan sendiri, lalu penilaian diri, dan kepercayaan diri (Alfi Pratama Putra, 2022).

Self Awareness

Menurut Muchlisin Riadi (2020:1), *Self Awareness* (kesadaran diri) merupakan pondasi hampir semua unsur kecerdasan, emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah. Kesadaran diri adalah salah satu ciri yang unik dan mendasar pada manusia, yang membedakan manusia dari makhluk lainnya. Pada seseorang dapat diketahui melalui beberapa ciri, antara lain yaitu Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri; Dapat mengenali perasaan apa yang sedang dirasakannya, mengapa perasaan itu muncul, perilaku apa yang dilakukan, serta dampaknya pada orang lain. Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri; Dapat mengenali atau mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dirinya. Mempunyai sikap mandiri. Dapat Mengevaluasi diri; Dapat memeriksa, menilai atau mengoreksi dirinya, belajar dari pengalaman, serta menerima umpan balik terkait dirinya dari orang lain (Fahmi, 2021).

Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan proses bekerja secara keseluruhan yang berasal dari individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau malah sebaliknya (Taufiqur Rachman, 2021).

(Staf Pengajar Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang ProfSudartoSH, n.d.) kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan

selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut: 1) Sikap Disiplin, 2) Motivasi Kerja, 3) Kompensasi atau Insentif, 4) Gaya Kepemimpinan, 5) Lingkungan Kerja, 6) Pelatihan Terhadap Karyawan, 7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan, 8) Perkembangan Teknologi, 9) Delegasi Tugas, 10) Komunikasi dan Hubungan Yang Kuat, 11) Adanya Rantai Komando yang Jelas.

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan. Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya, sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya (Sriathi, 2019).

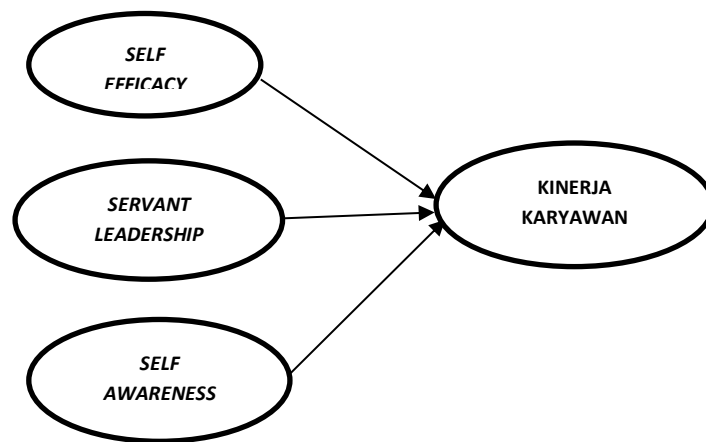
Menurut Nanang Martono (2010:57) hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Media Fajar Koran Makassar. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar. *Self Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar.

METODE PENELITIAN

Menurut (*Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuant, n.d.*) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Media Fajar Koran Makassar yang berjumlah 118 karyawan. Sugiono (2011) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2011:87) sebanyak 38 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengisian kuesioner dan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Servant Leadership*, *Self Awareness* terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar. Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala Likert.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Pearson correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1	X1.1	577**	000	Valid
	X1.2	528**	000	Valid
	X1.3	659**	000	Valid
	X1.4	659**	000	Valid
X2	X2.1	527**	005	Valid
	X2.2	737**	000	Valid
	X2.3	440**	000	Valid
	X2.4	786**	000	Valid
X3	X3.1	490**	000	Valid
	X3.2	757**	000	Valid
	X3.3	650**	000	Valid
	X3.4	818**	000	Valid
Y	Y.1	930**	000	Valid
	Y.2	817**	000	Valid
	Y.3	870**	000	Valid
	Y.4	883**	000	Valid

Sumber :Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* , *Servant Leadership*, *Self Awareness* dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.647	Reliabel
X2	0.696	Reliabel
X3	0.766	Reliabel
Y	0.934	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil uji reabilitas pada tabel 9, di peroleh nilai cronbach's alpha (r hitung) dimana nilai r hitung > nilai r tabel 0.60. hal ini berarti setiap pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh *Self Efficacy* , *Servant Leadership*, *Self Awareness* terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar.

Statistik Deskriptif

Tabel 6. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy (X1)	38	333	500	421.08	37.574
Servant Leadership (X2)	38	338	493	413.39	31.894
Self Awareness (X3)	38	333	500	421.08	37.395
Kinerja Karyawan (Y)	38	300	500	416.66	50.022
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat menunjukkan bahwa dengan nilai N sebanyak 38 variabel *Self Efficacy* (X1) mempunyai rata-rata 421.08 dengan nilai minimum 333 dan nilai maksimum 500 dengan standar deviasinya 37.574.

Variabel *Servant Leadership* (X2) dengan jumlah (N) sebanyak 38 responden dan mempunyai rata-rata 421.08 dengan nilai minimum 338 dan nilai maksimum 493 dengan standar deviasinya 31.894.

Variabel *Self Awareness* (X3) dengan jumlah (N) sebanyak 38 responden dan mempunyai rata-rata 421.08 dengan nilai minimum 333 dan nilai maksimum 500 dengan standar deviasinya 37.395.

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah (N) sebanyak 38 responden dan mempunyai rata-rata 416.66 dengan nilai minimum 300 dan nilai maksimum 500 dengan standar deviasinya 50.022.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.671	60.584		-.869	.391
	Self Efficacy (X1)	.280	9.518	.359	2.957	.006
	Servant Leadership (X2)	.271	.328	.192	1.826	.414
	Self Awareness (X3)	.543	.258	.450	2.108	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang di olah, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas di lihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 52.771 dan untuk variabel *Self Efficacy* (X1) untuk nilai B sebesar 0,280, variabel *Servant Leadership* (X2) nilai B sebesar 0,271 dan variabel *Self Awareness* (X3) nilai B sebesar 0,543. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 52.671 + 0,280 X_1 + 0,271 X_2 + 0,543 X_3 + e$.

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 52.671 yang menyatakan jika variabel *Self Efficacy* (X1), *Servant Leadership* (X2), dan *Self Awareness* (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 52.771, nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel *Self Efficacy* (X1) dalam penelitian ini sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa ketika

terjadi peningkatan *Self Efficacy*, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,280, nilai koefisien regresi (b_2) untuk variabel *Servant Leadership* (X_2) dalam penelitian ini sebesar 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan *Servant Leadership*, maka akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,271, dan nilai koefisien regresi (b_3) untuk variabel *Self Awareness* (X_3) dalam penelitian ini sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan *Self Awareness*, maka akan memberikan dampak pada peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.616	27.935

Sumber : Data yang diolah, 2022

Bedasarkan hasil uji Koefisien korelasi (R) pengaruh ketiga variable yang di uji dalam penelitian ini hasil yang di peroleh sebesar 0,805 atau 80,5% hal ini menunjukkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) erat kaitannya dengan variabel *Self Efficacy* (X_1), *Servant Leadership* (X_2), dan *Self Awareness* (X_3) bernilai positif.

Koefisien determinasi R aquare sebesar 0,616 atau 61,6% , yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh *Self Efficacy* (X_1), *Servant Leadership* (X_2), dan *Self Awareness* (X_3), sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis Uji T

Tabel 9. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-52.671	60.584		-.869	.391
	Self Efficacy (X1)	28.150	9.518	.359	2.957	.006
	Servant Leadership (X2)	.271	.328	.192	1.826	.414
	Self Awareness (X3)	.543	.258	.450	2.108	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah,2022

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah T- hitung pada variabel *Self Efficacy* (X1) yaitu sebesar $2.957 < 1,69092$ dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang di ajukan pada penelitian ini **diterima**, T- hitung pada variabel *Servant Leadership* (X2) yaitu sebesar $1.826 > 1,69092$ dengan taraf signifikan $0,414 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang di ajukan pada penelitian ini **ditolak**, T- hitung pada variabel *Self Awareness* (X3) yaitu sebesar $2.108 > 1,69092$ dengan taraf signifikan $0,042 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang di ajukan pada penelitian ini **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin meningkat *self efficacy* karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar, maka kinerja karyawan PT. Media Fajar Koran Makassar juga akan meningkat.

Self efficacy merupakan kepercayaan seorang karyawan akan kemampuannya saat menuntaskan suatu hal dengan sukses, ketika seorang karyawan memiliki sikap kepercayaan diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan yakin dapat mengerjakan sesuatu. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah (2016) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel *Servant Leadership* memiliki dampak positif tetapi tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Fajar Koran Makassar. Dapat diartikan bahwa semakin meningkat atau semakin baiknya *servant leadership* di dalam perusahaan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun *servant leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan bukan berarti *servant leadership* tidak perlu, tetapi *servant leadership* perlu diperhatikan untuk menghindari keluhan-keluhan karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dennis et al., 2010) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Penghargaan, Budaya Organisasi dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana dalam penelitian tersebut *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel *Self Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran Makassar. Dapat diartikan bahwa semakin meningkat atau semakin baiknya *self awareness* yang diterapkan seseorang, maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmawati & Lantu, 2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *self awareness* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, dengan judul “*Servant Leadership, Self Awareness* Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu menemukan bahwa *self awareness* mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah di jelaskan maka adapun pengaruh *Self Efficacy, Servant Leadership, Self Awareness* terhadap kinerja karyawan PT. Media Fajar Koran Makassar maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *servant leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan kinerja karyawan PT. Media Fajar Koran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Dennis, R. S., Kinzler-Norheim, L., & Bocarnea, M. (2010). Servant Leadership Theory. In *Servant Leadership* (pp. 169–179). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230299184_14

Dev, T., & Vishwavidyalaya, S. (n.d.). Emotional Intelligence: An Overview. <https://www.researchgate.net/publication/335433492>

manajemen-sumber-daya-manusia_convert_compress. (n.d.).

Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuant. (n.d.).

Rachmawati, A. W., & Lantu, D. C. (2014a). Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115, 387–393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>

Rachmawati, A. W., & Lantu, D. C. (2014b). Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115, 387–393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>

Staf Pengajar Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang ProfSudartoSH, S. (n.d.). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Topuz, C., & Arasan, Z. (2014). Self-awareness Group Counseling Model for Prospective Counselors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 638–642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.452>

Alfi Pratama Putra, S. M. (2022). Pengaruh *Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Tenaga

- Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Jurnal Media Mahardika*, 20(2).
- Gusti Ayu Lusia Alviani, A. A. (2021, Januari). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 2(1).
- Lukiwana, L. M. (2023). Pengaruh *Self Awareness* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi. *Journal of Management and Business Review*, 20(1).
- Pohan, F. (2021, Juni). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(2).
- Sriathi, I. R. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Taufiqur Rachman, S. M. (2021). *Servant Leadership*, *Self Awarness* dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Jurnal Media Mahardika*, 19(2).
- Wadoyo, F. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Christin Mega Langi, B. T. (2022, Januari). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1).