

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NIKE INDUSTRIES DI TANGERANG**

Edian Fahmy^{1*}, Sinta Sulistiani², Sudiarto³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01179@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01179@unpam.ac.id)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Nike Industries di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 44,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($12,186 > 1,973$). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$). Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X1 + 0,360X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$).

Kata Kunci: Efikasi Diri, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy and training on employee performance at PT. Nike Industries in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that self-efficacy has a significant effect on employee performance by 44.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($12,186 > 1,973$). Training has a significant effect on employee performance by 42.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($11,684 > 1,973$). Self-efficacy and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.096 + 0.388X1 + 0.360X2$ and the contribution of the influence is 52.3%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($101,063 > 2,650$).

Keywords: Self-Efficacy, Training, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Peran karyawan sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan perusahaan dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam dunia bisnis disektor industri manufaktur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 yang mengatur tentang industri manufaktur menyebutkan bahwa industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, setengah jadi menjadi barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi. Kemudian dalam skala nasional dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional dimana pengembangan industri nasional bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, memiliki struktur persaingan yang sehat, memiliki kinerja yang baik serta mampu memperkokoh ketahanan industri nasional.

PT. Nike Industries di Tangerang sebagai salah satu pelaku usaha manufaktur di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk prime. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan image yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Nike Industries di Tangerang di Tangerang terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Hal itu karena kuatnya pertumbuhan perbankan dalam negeri dan besarnya potensi pertumbuhan ke depannya.

Pemerintah sendiri telah menerbitkan aturan (keputusan Presiden) No.37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA yang sudah dimulai 2015 itu. Dengan diterbitkan inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas ASEAN itu.

PT. Nike Industries di Tangerang bertekad untuk menjadi perusahaan PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Nike Industries di Tangerang harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Di tengah perhelatan perdagangan bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengendalian (controlling) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu ,mencapai suatu tujuan ,menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu .hal ini selaras dengan pendapat kreitner dan kinicki (dalam putri ,2016) Efikasi diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (perceyadiri) dalam mengerjakan dan menjalankan atau pekerjaan tertentu .menurut Luthans &stajkoic (2015:338) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (kovidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi pengembangan karir ,sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan kontek tertentu sedangkan menurut schultz (1994) mendefinisikan self efficacy sebagai perasaan kita terhadap kecukupan ,efisiensi dan kemampuan kita dalam menge nai kehidupan (UII ,27 /09/2018) .efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu .semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal,evaluasi dilakukan melalui monitoring trhadap sistim yang ada.namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja ,Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Efikasi diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nike Industries di Tangerang di Tangerang".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Efikasi Diri

Yang dimaksud efikasi diri dalam penelitian mengacu pada pendapat Bandura dalam Fred C. Lunenburg (2015:45) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.

2. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian mengacu pada pendapat Veithzal Rivai (2017:240) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya)

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 350 responden PT. Nike Industries di Tangerang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 187 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

| | N | Descriptive Statistics | | | |
|----------------------|-----|------------------------|---------|-------|----------------|
| | | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Efikasi Diri (X1) | 187 | 29 | 48 | 37.93 | 3.801 |
| Pelatihan (X2) | 187 | 29 | 46 | 37.66 | 3.647 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 187 | 28 | 47 | 38.36 | 3.513 |
| Valid N (listwise) | 187 | | | | |

Efikasi Diri diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,801.

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,76 dengan standar deviasi 3,647.

Kinerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,513.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
| 1 (Constant) | 10.096 | 2.000 | | 5.048 | .000 |
| Efikasi Diri (X1) | .388 | .063 | .420 | 6.179 | .000 |
| Pelatihan (X2) | .360 | .065 | .373 | 5.495 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X_1 + 0,360X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,096 diartikan jika Efikasi Diri dan Pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan sebesar 10,096 point.
- 2) Koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,388, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Efikasi Diri sebesar 0,388 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 point.
- 3) Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,360, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pelatihan sebesar 0,360 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

| | | Efikasi Diri (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
| Efikasi Diri (X1) | Pearson Correlation | 1 | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .667** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,667 artinya Efikasi Diri memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

| | | Pelatihan (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------------|
| Pelatihan (X2) | Pearson Correlation | 1 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .652** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya Pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .724 ^a | .523 | .518 | 2.438 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 artinya Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .667 ^a | .445 | .442 | 2.623 |

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,445 artinya Efikasi Diri memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,5% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .652 ^a | .425 | .421 | 2.672 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .724 ^a | .523 | .518 | 2.438 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,523 artinya Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,3% terhadap kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.970 | 1.929 | | 7.761 | .000 |
| | Efikasi Diri (X1) | .617 | .051 | .667 | 12.186 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,186 > 1,973), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.720 | 2.033 | | 7.242 | .000 |
| | Pelatihan (X2) | .628 | .054 | .652 | 11.684 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,684 > 1,973), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1201.365 | 2 | 600.682 | 101.063 | .000 ^b |
| | Residual | 1093.630 | 184 | 5.944 | | |
| | Total | 2294.995 | 186 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (101,063 > 2,650), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,667 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,186 > 1,973). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X_1 + 0,360X_2$, nilai korelasi sebesar 0,724 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,186 > 1,973$).
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$).
- Efikasi Diri dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Perusahaan harus mendorong karyawan memiliki semangat dalam bekerja serta memberikan ruang pada karyawan terkait dengan kematangan karirnya.
- Perusahaan harus selalu melakukan program pelatihan guna memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan Karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Pelatihan yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho (2014). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*, Andi, Yogyakarta.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Edwin B Flippo, “*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Fandy Tjiptono, “*Service Quality and Satisfaction*”, Edisi tiga, Andi, Jakarta, 2016.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, Bumi Aksara, Jakarta

- 2015.
- Garry Dessler, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2013.
- Ghozali “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. “*Manajemen*” Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Husein Umar, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*”. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Robbins, S. & Judge, T, “*Organizational Behavior*”, Edisi keduabelas., Prentice Hall, 2014.
- Sagala, Syaiful. “*Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*”. Alfabeta, Bandung, 2013.
- Salam, Darma Setyawan, “*Manajemen Pemerintahan Indonesia*”, Djambatan, Jakarta, 2014.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana, “*Metode Statistika*”, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Sutrisno, Edy, “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Syofian Siregar, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, “*Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015
- Tulus, Tu’u, “*Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. PT. Grasindo, Jakarta, 2004.
- Veithzal Rivai, , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wawan S. Suherman, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2014.