

PENINGKATAN *EMPLOYEE TRAINING*, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT CIPTA NIRMALA GRESIK

Novi Wahyuni Eka Lestari

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

novilestari@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine and explain the effect of Perceived Organizational Support, Employee Training, Core Competencies, and Self-Efficacy on Employee Performance. This is a causal research with quantitative approach. The sample collecting technique is using sample saturation with 60 respondent of non medical employee PT Cipta Nirmala Gresik. The statistical analysis used is Partial Least Square (PLS) with the support of smartPLS software. The results of this research show that Perceived Organizational Support has no significant effect on Employee Performance. Employee Training has positive and significant effect on Employee Performance. Core Competencies has no significant effect on Employee Performance. Self-Efficacy has positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: core competencies; employee performance; employee training; perceived organizational support; self-efficacy.

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 persaingan bisnis semakin meningkat baik dalam bidang jasa, dagang, maupun manufaktur. Laporan tingkat daya saing negara di dunia (Global Competitiveness Index) untuk tahun 2017-2018 di paparkan oleh World Economic Forum (WEF). Indonesia berada pada peringkat 36 dari 137 negara masuk dalam daftar GCI. Hal tersebut menggambarkan bahwa Indonesia mengalami kenaikan peringkat dari tahun sebelumnya yang berada pada posisi 41 (goodnewsfromindonesia.id, 2019).

Menurut data bps 2018, Ekonomi Jawa Timur tahun 2018 (c-to-c) tumbuh 5,50 persen. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial berada pada urutan ke dua dengan jumlah sebesar 7,61 persen (bps.go.id, 2018). Peningkatan pelayanan jasa kesehatan tidak luput dari peran sumber daya manusia yang ada dalam sektor usaha tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat pula diartikan sebagai karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya

(Mathis and Jackson, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, langkah-langkah yang telah direncanakan oleh perusahaan tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya sehingga seiring dengan berjalannya waktu, kecenderungan terhadap penurunan efektifitas dari perusahaan tersebut juga dapat terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai SDM dan Hukum PT Cipta Nirmala Gresik menyatakan bahwa PT Cipta Nirmala Gresik sangat memberikan dukungan terhadap pegawainya baik secara fisik maupun non fisik seperti adanya pemberian reward untuk pegawai yang mempunyai prestasi yang bagus, pengembangan karir karyawan, adanya bonus, kenaikan golongan dan kenaikan jabatan yang ditujukan pada pegawai. Berdasarkan observasi, banyak pegawai disaat jam kerja meninggalkan tempat dan melakukan aktifitas lain seperti istirahat.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai bagian Umum, PT Cipta Nirmala Gresik memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai baik pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan maupun pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan. Namun, kadang pelatihan yang didapatkan oleh pegawai tersebut tidak diterapkan oleh

pegawai dengan baik dikarenakan mereka hanya menganggap pelatihan tersebut sebagai formalitas untuk mendukung program dari perusahaan. Berdasarkan observasi penulis juga menemukan fenomena bahwa kerjasama antar pegawai pada PT Cipta Nirmala Gresik sangat baik hal itu dibuktikan dengan ketika ada pegawai yang kesusahan dalam menjalankan tugasnya, pegawai lain dengan suka rela membantu. PT Cipta Nirmala Gresik selalu memberdayakan pegawai dalam pengambilan keputusan maupun kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Fenomena lain pada PT Cipta Nirmala Gresik yaitu terdapat banyak pegawai yang belum percaya diri terhadap tugas yang diberikan, terutama sebagian besar pada pegawai yang baru mutasi dari divisi lain. PT Cipta Nirmala Gresik sering melakukan mutasi untuk menutupi kekurangan pegawai di tiap divisi. Akibat dari mutasi tersebut tidak percaya diri dalam menjalankan kinerjanya dikarenakan mereka beranggapan bahwa skill yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Pegawai juga akan merasa kurang nyaman pada bagian baru yang ditempatinya, sehingga dampak dari kurang percaya diri tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perceived Organizational Support (X1)

Perceived Organizational Support adalah perlakuan positif yang memengaruhi nilai yang dirasakan sendiri yang dimiliki individu tentang diri mereka dalam konteks organisasi (Arshadi and Hayavi, 2013). Menurut Robbins (2013), *perceived Organizational support* (POS) yaitu tingkat keyakinan karyawan dan kepedulian organisasi terhadap penghargaan dan kesejahteraan karyawan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka. Rhoades and Eisenberger (2002) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan tentang penilaian kontribusi, pemberian dukungan, serta kepedulian kesejahteraan karyawan oleh organisasi.

Terdapat tiga bentuk umum tindakan dari organisasi yang dipersepsikan dapat meningkatkan *Perceived Organizational*

Support, yaitu rasa keadilan (*fairness*), penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan (*Organizational rewards and job conditions*), dan dukungan atasan (*supervisory support*). Dalam mengukur *Perceived Organizational support* terdapat item instrumen penelitian Artatio, Handoko and Kartika (2016) yang merekomendasikan lebih sederhana lagi menjadi 8 item. Berikut adalah delapan poin item atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support*, yaitu, organisasi menghargai kontribusi karyawan, sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan dan peran dari karyawan dalam sebuah pekerjaan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. Peduli tentang kesejahteraan karyawan dapat dilakukan oleh organisasi, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Employee Training (X2)

Onyango and Wanyoike (2014) mendefinisikan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya peningkatan kinerja karyawan saat ini atau masa depan dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan melalui pembelajaran, biasanya dengan mengubah sikap karyawan atau meningkatkan keterampilan atau pengetahuannya. Menurut Widodo, (2015), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis yang bertujuan memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Dessler (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pengajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai baru atau lama. Thaief *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa *training* terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap responden.

Habib (2014) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut, dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar. Indikator pelatihan yang dijelaskan oleh Sari (2018), yaitu, instruktur memiliki pendidikan yang lebih diarahkan melalui jalur formal dan harus menguasai materi, peserta memiliki semangat yang tinggi dan adanya seleksi untuk pemilihan karyawan yang akan mengikuti pelatihan, materi harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan, sesuai kemampuan peserta, dapat mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi dalam pelaksanaan pekerjaannya, metode memiliki tujuan, dan dengan sasaran yang jelas, serta tujuan pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan/*skill* dan pengetahuan.

Core Competencies (X3)

Hidayati, Ariyani and Pratama (2018) berpendapat bahwa *Competencies* disebut sebagai keyakinan diri, merupakan keyakinan individu atas kapabilitas yang dimilikinya untuk melakukan aktivitasnya dengan keahlian tertentu. *Competencies* adalah segala sesuatu dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda yang terdiri dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepaiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma, 2013:102).

Core Competencies dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Devina, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Core Competencies*, yaitu, *core competencies* harus dapat memberikan potensi akses bagi perusahaan kepada berbagai pasar yang luas, *core competencies* harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada nilai yang dirasakan pelanggan dari produk/jasa yang dikonsumsi, *core competencies* harus dapat menjadi pembeda sebuah perusahaan dengan pesaingnya dan sulit untuk ditiru. Agha and Alrubaisee (2012) menyatakan bahwa sebagian besar penulis berfokus pada tiga indikator kompetensi inti,

yaitu: visi bersama, kerjasama dan pemberdayaan.

Self-Efficacy (X4)

Self-Efficacy didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia (Sebayang and Sembiring 2017). Luthans (2014:338) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuan untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Noviawati (2016) berpendapat bahwa *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja.

Efendi (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain, budaya, *gender*, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri Indikator *Self-efficacy* menurut Pepe *et al.* (2010) menjelaskan empat indikator, yaitu, mengatasi frustrasi, giat eksplorasi, perencanaan karir roaktif, dan integrasi.

Employee Prformance (Y)

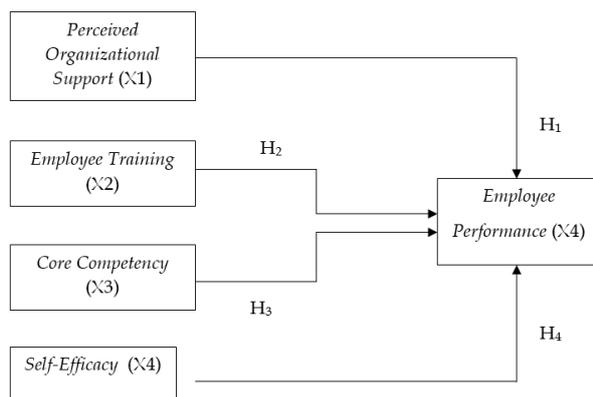
Sebayang and Sembiring (2017) mendefinisikan kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Noviawati (2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Fahmi (2014), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Marta and Triwijayanti (2016), menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi tiga faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu,

kompetensi Individu yang wujudnya adalah etos kerja, dukungan organisasi yang berupa budaya organisasi dan iklim organisasi yang berupa budaya organisasi dan iklim organisasi serta dukungan manajemen berupa kepemimpinan atau keteladanan perilaku pimpinan. Sebayang and Sembiring, (2017), mengemukakan beberapa indikator dari kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: data diolah

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Hipotesis

- H1: Diduga *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H2: Diduga *Employee Training* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H3: Diduga *Core Competencies* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H4: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi, yang berkaitan dengan

penelitian yang digunakan untuk membahas rumusan masalah yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Cipta Nirmala Gresik, yang berlokasi di Jl. RA. Kartini No. 280, Gresik.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Cipta Nirmala Gresik bagian non medis yang berjumlah 60 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan non medis PT Cipta Nirmala Gresik yang berjumlah 60 orang responden. Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan agar sampel yang digunakan bersifat representatif dan peneliti mendapatkan data yang menyeluruh dari karyawan non medis PT Cipta Nirmala Gresik.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang ada. Rentang skala mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan nilai terbesar yaitu skala 5 (sangat setuju). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan metode analisis menggunakan program *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden berdasarkan usia 20 tahun sampai > 50 tahun. Diketahui bahwa jumlah karyawan usia 20-30 tahun sebanyak 16 orang (26,7%). Jumlah karyawan usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (26,7%). Jumlah karyawan usia 41-50 tahun sebanyak 21 orang (35%) dan jumlah karyawan usia > 50 tahun sebanyak 7 orang (11,7%).

Karyawan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (61,7%) dan responden karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (38,3%). Karyawan pendidikan SLTA sebanyak 21 orang (35%). Karyawan pendidikan D3 sebanyak 11 orang (18,3%). Karyawan pendidikan S1 sebanyak 28 orang (46,7%). Responden dalam penelitian ini yang menikah sebanyak 51 orang (85%). Adapun yang belum menikah sebanyak 9 orang (15%).

Jumlah responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), masa kerja 5-15 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 16 orang (26,7%) dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 18 orang (18,3%). Jumlah responden berdasarkan golongan I sebanyak 11 orang (18,3%), golongan II sebanyak 13 orang (21,7%), golongan III 20 orang (33,3%) dan golongan IV sebanyak 16 orang (26,7%).

Hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 39 responden (65%) menyatakan bahwa *Perceived Organ ational Support* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. 21 responden (35%) menyatakan bahwa *Perceived Organ ational Support* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong sedang.

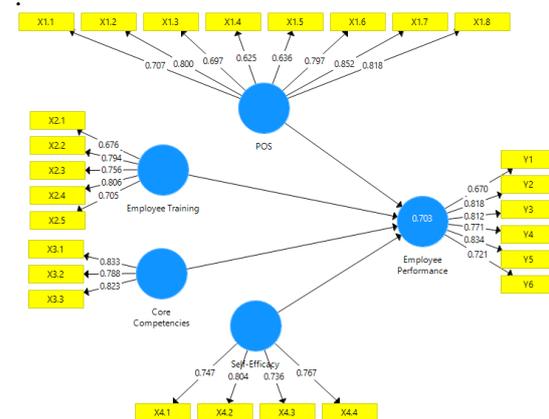
Hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 60 responden (100%) menyatakan bahwa *Employee Training* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Employee Training* pada PT Cipta Nirmala Gresik secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Employee Training* yang diterapkan PT Cipta Nirmala Gresik sudah baik.

Hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 57 responden (95%) menyatakan bahwa *Core Competencies* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. 5 responden (5%) menyatakan bahwa *Core Competencies* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong sedang.

Hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 60 responden (100%) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* pada PT Cipta Nirmala Gresik secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Self-Efficacy* yang diterapkan PT Cipta Nirmala Gresik sudah baik.

Hasil kategori yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa 51 responden (85%) menyatakan bahwa *Emplooyee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong

tinggi. 9 responden (15%) menyatakan bahwa *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong sedang



Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2019

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa outer loading dari masing-masing variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Training*, *Core Cmpetencies*, *Self-Efficacy*, dan *Emplooyee Performance* lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan indikator valid.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA VARIABEL

Variabel	Composite reliability	Cronbach's Alpha
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,908	0,913
<i>Employee Training</i>	0,864	0,812
<i>Core Competencies</i>	0,856	0,748
<i>Self-Efficacy</i>	0,848	0,762
<i>Employee Performance</i>	0,899	0,864

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2019

Pada tabel 1 terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Maka model variabel telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,60. Dengan demikian model variabel telah memenuhi *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 2
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
Employee Performance	0,703

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2019

Pada tabel 2 model pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Employee Training*, *Core Competencies*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* memberikan nilai R-Square sebesar 0,703 dan bisa diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *Employee Performance* mampu dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Training*, *Core Competencies*, dan *Self-Efficacy* sebesar 70% sedangkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik sebesar 30%.

Tabel 3.
HASIL PATH COEFFICIENTS

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
POS → Employee Performance	0,009	0,059	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	H1 Ditolak
Employee Training → Employee Performance	0,206	2,256	≤ 1,96 (Signifikan)	H2 Diterima
Core Competencies → Employee Performance	0,047	0,429	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	H3 Ditolak
Self-Efficacy → Employee Performance	0,708	6,695	≥ 1,96 (Signifikan)	H4 Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2019

Pada tabel 3, besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,059 < 1,96 dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* namun pengaruh yang dimiliki tidak signifikan.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *Employee Training* terhadap *Employee Performance* sebesar 2,256 > 1,96 dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Training* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan berpengaruh secara signifikan. Artinya apabila semakin tinggi *Employee Training* maka *Employee Performance* akan semakin tinggi, hal itu karena makna positif yaitu berbanding lurus.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *Core Competencies* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,429 < 1,96 dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa *Core Competencies* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* namun pengaruh yang dimiliki tidak signifikan.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* sebesar 6,695 > 1,96 dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan berpengaruh secara signifikan. Artinya apabila semakin tinggi *Self-Efficacy* maka *Employee Performance* akan semakin tinggi, hal itu karena makna positif yaitu berbanding lurus.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* diukur dengan delapan indikator diantaranya, organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, dan organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien

estimate sebesar 0,009 yang bertanda positif dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,059 yang berarti kurang dari 1,96 sehingga H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya *Perceived Organizational Support* tidak mempengaruhi *Employee Performance*. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi secara tinggi belum tentu memiliki kinerja yang baik, begitupula sebaliknya.

Berdasarkan kategori skor *Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa 39 responden (65%) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. 21 responden (35%) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong sedang.

PT Cipta Nirmala Gresik menghargai kontribusi karyawan, menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, memperhatikan segala keluhan dari karyawan, peduli tentang kesejahteraan karyawan, memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, perhatian terhadap karyawan, dan organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chiang and Hsieh (2012). Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance*. Faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* pada penelitian Chiang and Hsieh (2012) yaitu tidak ada dukungan yang kuat dari perusahaan, perusahaan kurang mendengarkan pendapat karyawan, perusahaan kurang peduli terhadap karyawan.

Pengaruh *Employee Training* terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik

Pengaruh *Employee Training* terhadap *Employee Performance* diukur dengan lima indikator yaitu instruktur, peserta, materi

pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,206 yang bertanda positif dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,256 yang berarti lebih dari 1,96 sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Training* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan berpengaruh secara signifikan. Artinya apabila semakin tinggi *Employee Training* maka *Employee Performance* akan semakin tinggi, hal itu karena makna positif yaitu berbanding lurus.

Kategori skor *Employee Training* menunjukkan hasil bahwa 60 responden (100%) menyatakan bahwa *Employee Training* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Employee Training* pada PT Cipta Nirmala Gresik secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Employee Training* yang diterapkan PT Cipta Nirmala Gresik sudah baik.

PT Cipta Nirmala Gresik memiliki berbagai jenis *training* demi menunjang kinerja karyawan. Jenis pelatihan di PT Cipta Nirmala Gresik yang dilaksanakan oleh organisasi sendiri, pelatihan melalui kerjasama dan *training* yang diselenggarakan pihak ke tiga. *Training* yang dilakukan oleh organisasi sendiri seperti *In house training*, pelatihan komunikasi, dan pelatihan excel. *Training* dengan kerjasama oleh PT Cipta Nirmala Gresik yaitu *training* dengan mendatangkan instruktur dari luar maupun karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh rekanan di luar PT Cipta Nirmala Gresik. PT Cipta Nirmala Gresik juga sangat mendukung karyawannya dan memfasilitasi untuk mengikuti *training* yang diadakan oleh pihak ketiga.

Pada saat mengadakan *training* PT Cipta Nirmala Gresik mendatangkan instruktur yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan program *training* dan instruktur juga menguasai materi pelatihan. Menurut Bapak SGN bagian SDM dan Hukum PT Cipta Nirmala Gresik berpendapat bahwa Pelatih/instruktur harus mempunyai sertifikat

pelatih agar pelatih tersebut menguasai dan sesuai bidangnya.

PT Cipta Nirmala Gresik sebelum melaksanakan *training* mengadakan seleksi terlebih dahulu untuk mendapatkan peserta agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Metode pelatihan yang digunakan juga sesuai tujuan pelatihan sehingga peserta dapat memahami dengan mudah apa yang disampaikan dalam pelatihan. Tujuan *training* yang dilakukan PT Cipta Nirmala Gresik yaitu untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta keterampilan. Ketika tujuan tersebut tercapai maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Training* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. Hubungan positif signifikan *Employee Training* terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Thaeif *et al.*, (2015), Onyango and Wanyoike (2014), dan Aruan (2013) yang menyatakan bahwa *Employee Training* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Core Competencies* terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik

Pengaruh *Core Competencies* terhadap *Employee Performance* diukur dengan tiga indikator diantaranya, visi bersama, kerjasama, dan pemberdayaan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,047 yang bertanda positif dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,429 yang berarti kurang dari 1,96 sehingga H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Core Competencies* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya *Core Competencies* tidak mempengaruhi *Employee Performance*. Berdasarkan hasil kategori skor *Core Competencies* menunjukkan bahwa 57 responden (95%) menyatakan bahwa *Core Competencies* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. 5 responden (5%) menyatakan bahwa *Core Competencies* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong sedang.

PT Cipta Nirmala Gresik memiliki tujuan dan strategi yang jelas. Nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan sama dengan nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan, sehingga karyawan tidak merasa bingung dengan adanya perbedaan. PT Cipta Nirmala Gresik menerapkan kerjasama yang tinggi antar karyawan, adanya komunikasi secara terbuka antar karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih mudah dalam menjalankan tugasnya. PT Cipta Nirmala Gresik melibatkan peran karyawan dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan dan dalam proses pengambilan keputusan serta PT Cipta Nirmala Gresik memberikan kesempatan pada karyawan untuk pengembangan nilai dan potensi diri karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hidayati, Ariyani and Pratama (2018), Mugo *et al.* (2016) dan Devina (2013) yang menyatakan bahwa *Core Competencies* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Performance* diukur dengan empat indikator yaitu mengatasi frustrasi, giat eksplorasi, perencanaan karir proaktif, dan integrasi. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien *estimate* sebesar 0,708 yang bertanda positif dengan nilai *t-statistics* sebesar 6,695 yang berarti lebih dari 1,96 sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan berpengaruh secara signifikan. Artinya apabila semakin tinggi *Self-Efficacy* maka *Employee Performance* akan semakin tinggi, hal itu karena makna positif yaitu berbanding lurus.

Berdasarkan hasil kategori skor *Self-Efficacy* menunjukkan bahwa 60 responden (100%) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* pada PT Cipta Nirmala Gresik tergolong tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* pada PT Cipta Nirmala Gresik secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Self-Efficacy* yang diterapkan PT Cipta Nirmala Gresik sudah baik.

Karyawan PT Cipta Nirmala Gresik memiliki keterampilan yang dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja, memiliki kesiapan diri dalam menyelesaikan tuntutan target perusahaan, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan tersebut akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan merasa percaya diri pada saat menjalankan tugas maka akan dapat memperlancar kinerjanya sehingga kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sebayang and Sembiring (2017), Carter *et al.* (2016), Salman *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

KESIMPULAN

Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin rendahnya *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan tidak akan mempengaruhi *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. *Employee Training* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya *Employee Training* maka akan meningkatkan *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. *Core Competencies* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin rendahnya *Core Competencies* tidak akan mempengaruhi *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik. *Self-fficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya *Self-fficacy* maka akan meningkatkan *Employee Performance* pada PT Cipta Nirmala Gresik.

Perusahaan agar dapat memberikan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dengan cara menambah insentif dan menambah jam istirahat untuk karyawan, menambah kerjasama antar karyawan dan membuat kegiatan *Forum Group Discussion* yang diikuti oleh seluruh jajaran karyawan dari

golongan bawah sampai golongan atas agar karyawan dapat memberikan saran, masukan, maupun kritikan pada perusahaan secara terbuka sehingga perusahaan dapat memperbaikinya dan karyawan akan merasa diberdayakan dalam perusahaan, meningkatkan kemampuan instruktur pada variabel *Employee Training* dan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu pada variabel *Self-Efficacy*.

Keterbatasan penelitian ini yaitu populasi dan sampel hanya menggunakan karyawan bagian non medis yang wilayah kerjanya berada di RS Semen Gresik. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek lain. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk meneliti variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi *employee performance* misalnya variabel lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, S., Alrubaiee, L. and Jamhour, M. (2012) 'Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance', *International Journal of Business and Management*, 7(1), pp. 192–204. doi: 10.5539/ijbm.v7n1p192.
- Arshadi, N. and Hayavi, G. (2013) 'The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance : Mediating role of OBSE', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 84, pp. 739–743. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.637.
- Artatio, I. J., Handoko, W. C. and Kartika, E. W. (2016) 'Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Perceived Service Quality dan Affective Commitment sebagai Variabel mediasi di Hachi-Hachi Bistro Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 5(1), pp. 51–65.
- Aruan, D. A. (2013) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Sucofindo (Persero) Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), pp. 565–574.

- BPS. (2018) *Perekonomian Jatim di 2018*. Available at: www.bps.go.id. (diakses tanggal 23 Februari 2019)
- Carter, W. R. *et al.* (2016) 'The effects of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study', *The International Journal of Human Resource Management*. Routledge, pp. 1–20. doi: 10.1080/09585192.2016.1244096.
- Chiang, C. and Hsieh, T. (2012) 'The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior', *International Journal of Hospitality Management*. Elsevier Ltd, 31(1), pp. 180–190. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.04.011.
- Dessler, G. (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in. Jakarta: Salemba Empat.
- Devina, E. (2013) 'Analisa Pengaruh Core Competencies Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan'.
- Dharma, S. (2013) 'Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya', in. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2014) 'Pengantar Manajemen Keuangan', in. Bandung: Alfabeta.
- Habib (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Available at: <https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/06/27/pelatihan/>. (diakses tanggal 1 Februari 2019)
- Hidayati, T., Ariyani, L. F. and Pratama, C. B. A. (2018) 'Core Competency terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi dan Employee Engagement pada PT Utama di Balikpapan', pp. 46–59.
- Luthans, F. (2014) 'Organization Behavior', in. New York: Mc. Graw Hill International.
- Marta, J. D. W. I. and Triwijayanti, D. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X', *BISMA - Bisnis dan Manajemen*, 8(2).
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2011) *Human Resource Management*. 10th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Mugo, I. N. *et al.* (2016) 'Effect of Organizational Core Competences on Performance in the Insurance Industry in Kenya', *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(4), p. 89. Available at: www.strategicjournals.com.
- Noviawati, D. R. (2016) 'Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 4, pp. 1–12.
- Onyango, J. W. and Wanyoike, D. M. (2014) 'Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya', *European Journal of Material Sciences*, 1(1), pp. 11–15. Available at: www.ea-journals.org.
- Pepe, S. *et al.* (2010) 'Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts Esca Luisa, Maria Pepe, Silvia J Farnese, Maria Luisa Avalone, Franla de Autoeficacia en el Trabajo y Escala de Autoeficacia par'. doi: 10.5093/tr2010v26n3a4.
- Ramadhan, B. (2017) *Tingkat Daya Saing Negara-Negara Dunia Tahun 2017-2018, Indonesia Naik Peringkat!* Available at: <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2017/10/04/tingkat-daya-saing-negara-negara-dunia-tahun-2017-2018-indonesia-naik-peringkat>. (diakses

tanggal 24 Februari 2019)

3534.

- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) 'Perceived Organizational Support: A Review of the Literature', *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698–714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- Robbins, S. P. (2013) 'Organizational Behavior', in. Boston: Pearson Educational Limited.
- Salman, M. *et al.* (2016) 'Impact of Self-Efficacy on Employee 's Job Performance in Health Sector of Pakistan', *American Journal of Business and Society*, 1(3), pp. 136–142. Available at: <http://www.aiscience.org/journal/ajbs>.
- Sari, N. W. (2018) 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Department Leadership and Learning Center (LLC) di Perusahaan PT PINPAD (Persero) Bandung'. Available at: <https://repository.unpas.ac.id/id/eprint/3>
- Sebayang, S. and Sembiring, J. (2017) 'Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia', *e-Proceeding of Management*, 4(1), pp. 335–345.
- Sugiyono (2010) 'Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D', in. Bandung: Alfabeta.
- Thaief, I. *et al.* (2015) 'Effect of Training , Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT . PLN (Persero) Service Area and Network', *Canadian Center of Science and Education*, 7(11), pp. 23–33. doi: 10.5539/res.v7n11p23.
- Widodo, S. E. (2015) 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia', in. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.