

Peran Pelatihan, *Self Efficacy*, dan *Recognition* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering

Oleh:

Ika Febirillah Sari

Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024

Pendahuluan

- Dalam perkembangan zaman yang semakin maju dan didukung dengan adanya kecanggihan teknologi serta persaingan global yang semakin berkembang, setiap suatu negara dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan professional pada bidangnya. Kemampuan daya saing suatu perusahaan atau suatu organisasi dapat ditentukan oleh tingkat produktivitas maksimal yang dihasilkan oleh para karyawan. Sedangkan tingkat produktivitas tersebut berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu setiap perusahaan maupun organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- Menurut (Ruhayat et al., 2022) suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan disebut kinerja. Kinerja karyawan memiliki makna sebagai sesuatu yang telah dicapai berupa prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut (Kurnia & Sitorus, 2022) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan atau mengemban tugas, hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi seseuai dengan tanggung jawabnya masing – masing, atau sesuai dengan harapan perusahaan. Agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat, perlu adanya sebuah pelatihan (Pratama & Pratminingsih, 2023)

Pendahuluan

- Menurut (Farida & Hendarsjah, 2022) karyawan yang telah mengikuti suatu pelatihan akan mengalami suatu perubahan yang berkontribusi positif pada kinerja. Program pelatihan yang ditujukan untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih unggul dan sejalan dengan maksud serta tujuan bisnis merupakan salah satu metode pengembangan karyawan (Setyobudi, 2021). Salah satu manfaat dari diadakannya program pelatihan yang digunakan secara efektif guna meningkatkan peningkatan instan salah satunya yaitu meningkatkan pengetahuan karyawan. Dengan diadakannya suatu pelatihan, maka akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan akan tugas yang diemban
- Menurut (M.K. Dewi & Rostiana, 2018) *Self Efficacy* atau efikasi diri memfasilitasi peningkatan kinerja dalam domain tertentu. Secara teoritis, ketika karyawan yang memiliki kinerja rendah maka menerima imbalan setelah menyelesaikan suatu tugas yang sedang diemban, maka *Self Efficacy* diharapkan dapat meningkatkan perilaku kinerja setiap individu yang terhadap suatu tugas (*task – relevant behavior*), karena keyakinan *Self Efficacy* yang diperoleh atas suatu pencapaian kinerja dapat mempengaruhi kondisi individu tersebut. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya.
- Salah satu upaya yang dilakukan suatu bisnis untuk mengelola staf dan mengembangkan profesional sesuai dengan kebutuhan peran masing-masing merupakan dari *recognition*. Menurut (M.K. Dewi & Rostiana, 2018) bahwa pemberian sebuah *reward* dan *recognition* dapat diartikan bahwa perusahaan telah menghargai tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dengan uji tuntas. Dengan diberikannya penghargaan ini kepada para pegawai, diharapkan dapat menginspirasi mereka untuk bertindak dan berpikir lebih positif sehingga dapat bekerja lebih baik.

GAP Penelitian

- Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kosdianti & Sunardi, 2021) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Putri & Ratnasari, 2019) bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- Pada penelitian yang dilakukan oleh (M.K. Dewi & Rostiana, 2018) bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang kuat (berpengaruh) dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Ambarwati & Fitriasaki, 2021) bahwa *self efficacy* atau efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja .
- Pada penelitian yang dilakukan oleh (Istiningrum et al, 2022) bahwa *recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma, 2022) bahwa *recognition* memiliki tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



Dengan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Peran Pelatihan, *Self Efficacy*, dan *Recognition* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Sidoarjo**. Studi kasus ini dilakukan terhadap karyawan CV. Prima Sealindo Engineering Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian



1. Apakah pelatihan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Sidoarjo?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Sidoarjo?
3. Apakah *recognition* berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Sidoarjo?

Kategori SDGS



Kategori SDGs Penelitian ini termasuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDgs (*Sustainable Development Goals*). <https://sdgs.un.org/goals/oal8>

Literatur Review

Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana seseorang maupun sekelompok orang yang memperoleh pengetahuan dan pemahaman baru melalui sebuah pembelajaran yang terstruktur. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dan handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Bahwa menurut (Ukkas, 2017) salah satu tujuan dari diadakannya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Menurut (Farida & Hendarsjah, 2022) Pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini secara efektif tetapi juga meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk pekerjaan di masa depan, sehingga berkontribusi terhadap kinerja yang luar biasa.

Penelitian menunjukkan bahwa ada indikator untuk mengevaluasi pelatihan, menurut (Subroto, 2018) adalah :

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas teknik program pelatihan;
3. Kualitas instruktur pelatihan;
4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan;
5. Kualitas peserta pelatihan

Literatur Review

Self Efficacy (X2)

Menurut (N. A. D. P. Dewi, 2020) *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terkait kemampuan yang dimiliki dalam individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* baik akan mampu menetapkan suatu tujuan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu tujuan.

Menurut (Rozi & Ubaidillah, 2020) terdapat tiga indikator *self efficacy* diantaranya yaitu :

1. Tingkat : sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan target.
2. Kedewasaan : menyikapi suatu masalah atau tugas tertentu yang berbeda – beda, baik melalui tingkah laku, kognitif dan efektifnya.
3. Kekuatan : mencakup sejauh mana karyawan merasa memiliki efikasi diri yang tinggi terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengemban pekerjaan yang mudah maupun sulit.

Literatur Review

Recognition (X3)

Recognition merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengelola karyawan dan menciptakan karyawan yang profesional sesuai dengan tuntutan masing – masing. *Recognition* atau pengakuan dapat membantu membentuk budaya kerja yang positif di dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut penelitian Iga Mawarni, dkk bahwa *recognition* memiliki banyak manfaat yang diperoleh sehingga dapat meningkatkan kinerja (Mawarni & Mukhrijal, 2023). Menurut (Shadiq et al., 2022) bahwa ada empat indikator, yaitu :

1. Mengakui karyawan sebagai individu (*the personal dimension*);
2. Mengakui hasil kinerja karyawan (*the achievement dimension*);
3. Berfokus pada bagaimana seorang melakukan suatu pekerjaan yang diemban (*the work performance dimension*);
4. Berkomitmen atau loyal seorang karyawan terhadap pekerjaan (*the job dedication dimension*).

Literatur Review

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu (Kosdianti & Sunardi, 2021). Menurut (Kurnia & Sitorus, 2022) Kinerja yaitu suatu kesuksesan individu dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh inidividu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab atau tentang bagaimana individu diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan.

Menurut (Rozi & Ubaidillah, 2020) terdapat empat indikator kinerja diantaranya yaitu :

1. Kualitas pekerjaan : tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima karyawan dan dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas pekerjaan : seberapa besar beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan, dapat diukur dari kemampuan dalam mencapai sebuah target atau hasil kerja.
3. Pengetahuan pekerjaan : proses dimana seorang karyawan dilihat dari background pendidikan maupun keahlian dalam suatu pekerjaan dari kemampuan yang dimiliki dalam memahami tugas yang sedang dilakukan.
4. Kemandirian : kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara inisiatif dan efisien sesuai dengan visi misi perusahaan.

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan (Subroto, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas materi pelatihan; 2. Kualitas instruktur pelatihan; 3. Kualitas peserta pelatihan; 4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan.
Self efficacy (X2)	Self efficacy merupakan sebuah pengetahuan akan keyakinan tentang diri sendiri dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang sedang dihadapi oleh seorang karyawan (Rozi & Ubaidillah, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan masalah dengan menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan; 2. Menyikapi suatu masalah atau tugas pekerjaan yang beda – beda; 3. Keyakinan tinggi terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit atau mudah.
Recognition (X3)	Pemberian recognition sama seperti halnya dengan menghargai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan (Shadiq et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui hasil kinerja karyawan; 2. Berfokus pada bagaimana seseorang melakukan pekerjaan;
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang sedang diemban dengan ketepatan waktu (Shadiq et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan; 2. Kuantitas pekerjaan; 3. Pengetahuan pekerjaan;

METODE

Rumus pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, digunakan karena populasi pada penelitian ini sudah diketahui dan Non-probability sampling karena semua populasi bisa dijadikan sampel, dan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 108, adapun rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = sampel minimum

N = sampel populasi

e = Presentasi batas toleransi (margin of error)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menguji hipotesis penelitian

Sampel Penelitian

sampel pada penelitian ini yakni seluruh populasi yang ada pada CV. Prima Sealindo Engineering yang berjumlah 100 karyawan. Teknik penarikan sample menggunakan *non - probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis berada di CV. Prima Sealindo Engineering alamat Perum TAS II, Jl. Elang Blok Q4 No. 10 Kalisampurno, Tanggulangin – Sidoarjo 61272

Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS V26

Populasi Penelitian

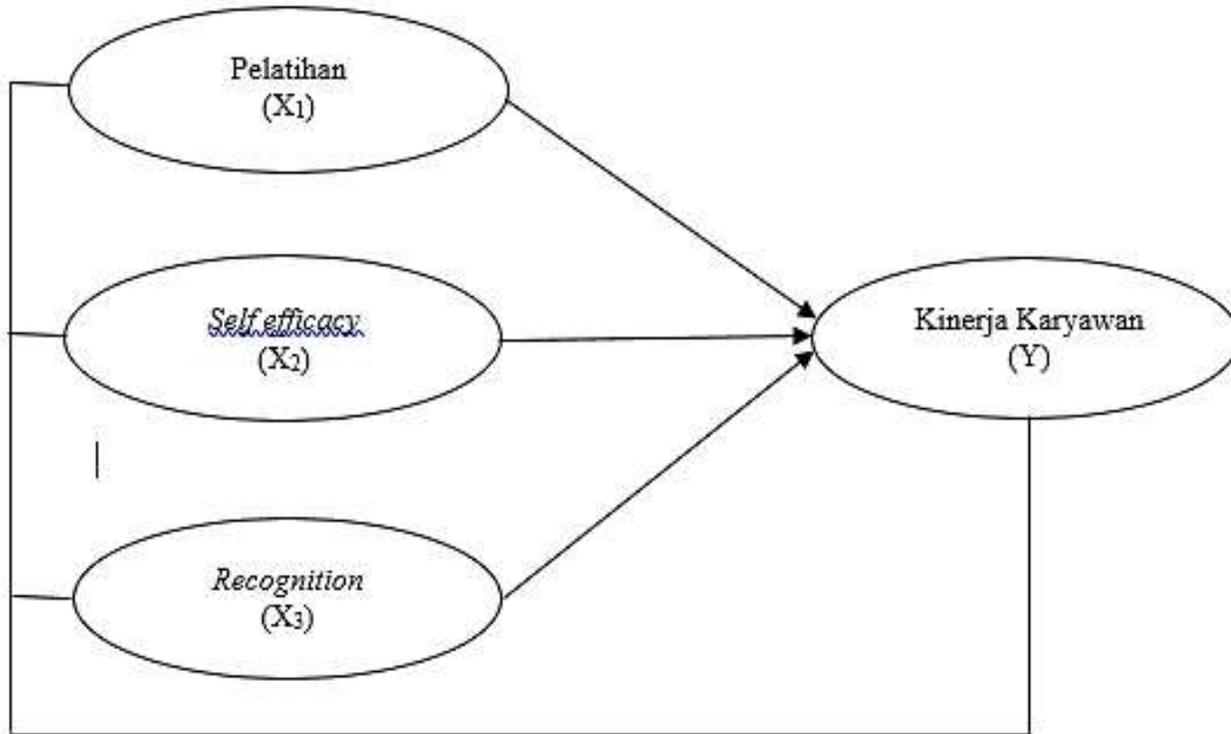
Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering yang berjumlah 108.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian meliputi data primer yang didapatkan melalui kuisisioner (angket) secara online dengan menggunakan skala likert. Sementara itu data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H2 : *Self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3 : *Recognition* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pelatihan, *Self Efficacy*, *Recognition* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Pelatihan (X1)	1	0,864	0,187	0,000	Valid
	2	0,814	0,187	0,000	Valid
	3	0,809	0,187	0,000	Valid
	4	0,830	0,187	0,000	Valid
	5	0,874	0,187	0,000	Valid
Self Efficacy (X2)	1	0,894	0,187	0,000	Valid
	2	0,854	0,187	0,000	Valid
	3	0,870	0,187	0,000	Valid
Recognition (X3)	1	0,841	0,187	0,000	Valid
	2	0,859	0,187	0,000	Valid
	3	0,840	0,187	0,000	Valid
	4	0,859	0,187	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,854	0,187	0,000	Valid
	2	0,838	0,187	0,000	Valid
	3	0,854	0,187	0,000	Valid
	4	0,829	0,187	0,000	Valid

Uji validitas adalah mengenai keakuratan suatu alat ukur terhadap konsep yang diukurnya; alat tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mengukur apa yang diperuntukkan serta mampu menampilkan dan mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara memadai [29]. Pemeriksaan validasi dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut: (apabila r hitung $>$ r tabel, dengan ukuran signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Yang artinya instrumen penelitian tersebut valid. Dan apabila r hitung $<$ r tabel dengan taraf $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya instrumen penelitian tidak valid. Untuk r tabel pada penelitian di nilai R-Tabel dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 108 nilai r tabelnya yaitu 0,1874. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai Pelatihan (X1), Self Efficacy (X2), Recognition (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dan dengan ukuran signifikan $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang telah digunakan dinyatakan valid.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Pelatihan (X1)	5	0,894	> 0,60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	3	0,840	> 0,60	Reliabel
Recognition (X3)	4	0,871	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,864	> 0,60	Reliabel

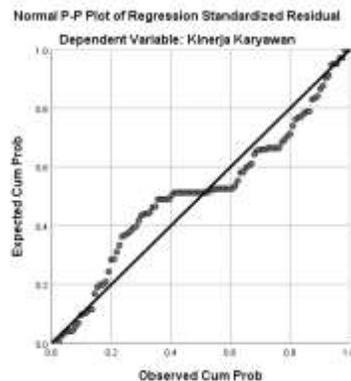
Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) menunjukkan nilai Cronbach's alpha $0,894 > 0,60$, jadi data dikatakan valid dan reliabel. Pada variabel Self Efficacy (X2) menunjukkan nilai Cronbach's alpha $0,840 > 0,60$, jadi data dikatakan valid dan reliabel. Pada variabel Recognition (X3) menunjukkan nilai Cronbach's alpha $0,871 > 0,60$, jadi data dikatakan valid dan reliabel. Dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's alpha $0,864 > 0,60$, jadi data dikatakan valid dan reliabel

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72094299
	Absolute	.138
	Positive	.102
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Exact. Sig. (2-tailed)		.029
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

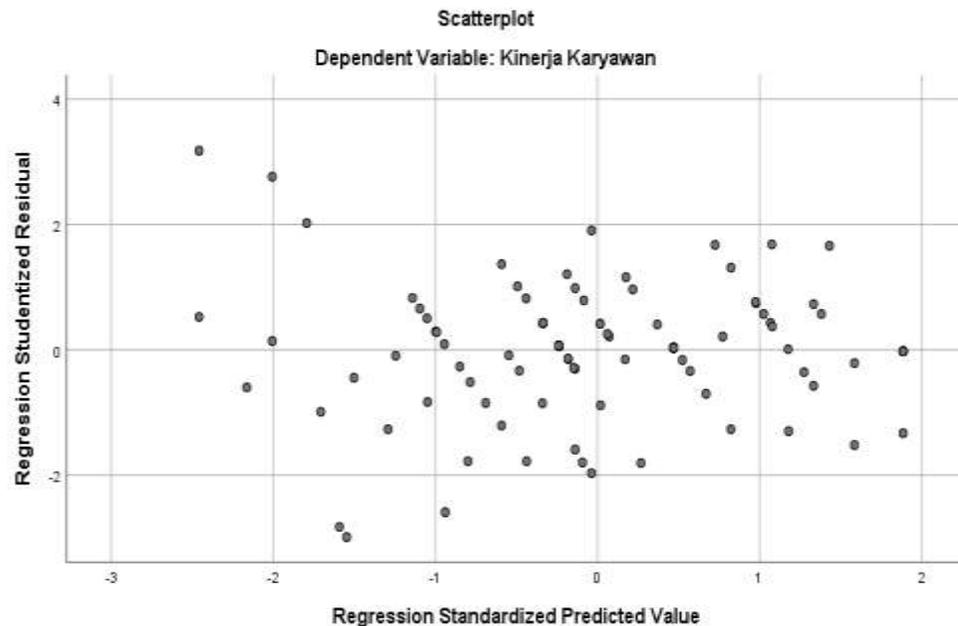
Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan menggunakan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test, pada uji ini dikatakan valid dan signifikan karena data menunjukkan nilai dari Exact. Sig. (2-tailed) $0,29 > 0,05$. Dapat dikatakan valid dan berdistribusi normal.



Pada Gambar tersebut menunjukkan titik titik tidak menjauh dan mengikuti garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas



Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan residu observasi yang lain pada model regresi [31]. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tersebut tidak berkumpul, melainkan menyebar maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1	(Constant)	-.204	.402		-.508	.613		
	Pelatihan	.288	.048	.352	5.957	.000	.187	5.339
	Self Efficacy	.280	.071	.224	3.925	.000	.200	4.989
	Recognition	.441	.065	.431	6.776	.000	.161	6.193
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan								

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai dari masing masing variabel pada kolom VIF menunjukkan bahwa berdistribusi tidak ada masalah karena hasil multikolinearitas variabel Pelatihan $5,339 < 10$, nilai dari Self Efficacy $4,989 < 10$, nilai dari Recognition $6,193 < 10$. Yang memiliki arti model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas. Dan koefisien kolerasi variabel di bawah 10.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya, berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = (- 0,204) + 0,288 + 0,280 + 0,441 e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar -.204 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Pelatihan (X1), Self Efficacy (X2), Recognition (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai awal dari Kinerja Karyawan adalah - 0,204 sebelum dapat variabel bebas atau dependent.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan(X1) memiliki nilai positif sebesar 0,288. Hal ini berarti jika Pelatihan mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,288 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Self Efficacy (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,280. Hal ini berarti jika self efficacy mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,280 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Recognition (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,441. Hal ini berarti jika recognition mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,441 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji T

		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	
1	(Constant)	-.204	.402		-.508	.613			
	Pelatihan	.288	.048	.352	5.957	.000	.187	5.339	
	Self Efficacy	.280	.071	.224	3.925	.000	.200	4.989	
	Recognition	.441	.065	.431	6.776	.000	.161	6.193	
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan									

$$Df = n - k = 108 - 4 = 104$$

$$A = 5\% = 0,05$$

Sehingga nilai Df = 108 dan alpha sebesar 0,05 t tabel sebesar 1,659

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif dari variabel independen yakni Pelatihan (X1), Self Efficacy (X2), Recognition (X3), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dapat ditinjau dari hasil signifikansi terhadap variabel sebagai berikut :

H1 : Pelatihan (X1)

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel pelatihan sebesar 5,957 nilai t tabel 1,659 dan pada nilai signifikansi 0,000.

H2 : Self Efficacy (X2)

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel self efficacy sebesar 3,925 nilai t tabel 1,659 dan pada nilai signifikansi 0,000.

H3 : Recognition (X3)

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel recognition berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel recognition sebesar 6,776 nilai t tabel 1,659 dan pada nilai signifikansi 0,000.

Hasil dan Pembahasan

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.589	3	291.196	476.202	.000 ^b
	Residual	63.596	104	.611		
	Total	937.185	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Recognition, Self Efficacy, Pelatihan

Hasil olah data untuk uji simultan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah membandingkan antara nilai sig. F dengan $\alpha = 0,05$. Dilihat pada table tersebut nilai signifikan F adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X1 dan X2, X3 terhadap variabel Y. Artinya pelatihan, self efficacy, dan recognition secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.930	.782
a. Predictors : (Constant), Recognition, Self,Efficacy, Pelatihan				
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil dari uji korelasi berganda menyatakan bahwa koefisien determinasi (Adj R) adalah 0,930, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,932, nilai (R) 0,65 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, self efficacy, dan recognition terhadap kinerja karyawan masing masing nilai individu R sebesar 96,5 % dan sisanya 3,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya, nilai R Square 93,2 % dan sisanya 6,8 % dijelaskan oleh variael lain, dan untuk nilai Adj R Square 93,0 % dan sisanya 7,0 % dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner memberikan bahwa hasil dari X1.2 memiliki nilai tertinggi yang dimana berisi sarana dan prasarana yang diberikan pada saat pelatihan bersifat memadai sehingga memberikan kenyamanan bagi peserta dan instruktur pelatihan. Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering menyetujui bahwa pelatihan yang diberikan sangat memiliki dampak pada produktivitas dari kinerja karyawan, karena dengan pelatihan maka seseorang lebih siap menghadapi segala kendala ataupun pekerjaan yang ada tetapi dengan sarana dan prasana yang memadai saat proses pelatihan sangat mendukung kenyamanan saat proses pelatihan berlangsung, sehingga jika pelatihan berjalan dengan lancar maka peresapan materi materi yang didapat saat pelatihan sangat bisa diterima dengan baik, sehingga dengan sarana prasarana yang memadai pelatihan akan berjalan dengan lancar dan karyawan bisa menearpkan ilmu dalam pelatihan disaat proses produksi berlangsung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [32] yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng”. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan dengan seiringnya perkembangan zaman. Karena pelatihan merupakan suatu sarana yang ampuh dalam mengatasi permasalahan bisnis masa depan yang dipenuhi dengan beberapa tantangan dan mengalami suatu perubahan secepatnya [4]. Dengan adanya sarana pelatihan dan prasarana tempat pelatihan yang nyaman menunjang kelancaran proses pelatihan berlangsung yang menjadi salah satu manfaat dari diadakannya program pelatihan yang digunakan secara efektif guna meningkatkan peningkatan instan salah satunya yaitu meningkatkan pengetahuan karyawan. Dengan diadakannya suatu pelatihan, maka akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan akan tugas yang diemban.

Pembahasan

Hipotesis Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy (X2) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisisioner memberikan bahwa hasil dari X2.3 memiliki nilai tertinggi yang berisi saya memiliki kemampuan dan keyakinan dalam menyikapi serta memecahkan suatu masalah ketika mendapat tugas yang berbeda dari pemimpin. Karyawan CV. Prima Sealindo Engineering menyetujui bahwa ketika seseorang karyawan diberikan tugas khusus atau berbeda dengan karyawan lainnya, maka karyawan akan berkerja lebih berani dalam memecahkan suatu permasalahan ketika sudah diberikan suatu tugas khusus tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [19] yang berjudul “Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel”. Hal ini menunjukkan bahwa orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah meskipun dihadapkan pada kesulitan pekerjaan. Betapapun rumit atau beratnya tugas tersebut, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan tidak akan termotivasi untuk berhenti dari pekerjaan atau organisasinya. Meski dihadapkan kesulitan atau hambatan dalam melaksanakan tugas atau tuga maka *Self Efficacy* diharapkan dapat meningkatkan perilaku kinerja setiap individu yang terhadap suatu tugas (*task – relevant behavior*), karena keyakinan *Self Efficacy* yang diperoleh atas suatu pencapaian kinerja dapat mempengaruhi kondisi individu tersebut. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya

Pembahasan

Hipotesis Recognition Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel Recognition (X3) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner memberikan bahwa hasil dari X3.4 memiliki hasil tertinggi yang berisi saya memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya saat ini. Karyawan CV. Prima Sealindo Engineering menyetujui bahwa memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mendapatkan pengakuan terhadap diri dan kualitas kerjanya sehingga menimbulkan komitmen dan loyalitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [33] yang berjudul “The Influence of Organizational Learning, Job Stress, and Employee Recognition on Employee Performance at PT. Socfindo Tanah Gambus Gardens”. Hal ini menunjukkan bahwa *Recognition* atau pengakuan dapat membantu membentuk budaya kerja yang positif di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keterlibatan seorang karyawan dapat meningkat ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja. Seorang karyawan yang mendapat *recognition* cenderung lebih produktif dan dapat mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang ekstra dan berkinerja tinggi. Dengan pengakuan yang diberikan kepada karyawan juga akan berdampak baik bagi Perusahaan karena menimbulkan loyalitas dan komitmen tinggi seorang karyawan pada Perusahaan tersebut.

Pembahasan

Hipotesis Pelatihan, Self Efficacy, Recognition Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variable Pelatihan (X1), Self Efficacy (X2), dan Recognition (X3) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Artinya pelatihan, self efficacy, dan recognition secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

