

The Role Of Training, Self – Efficacy, and Recognition in Employee Performance at CV. Prima Sealindo Engineering

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

Ika Febirillah Sari¹, Hasan Ubaidillah^{2*}

¹)Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²)Program Studi Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract.. *The aim of this research is to determine employee performance at CV. Prima Sealindo Engineering Employee Performance. This research uses the independent variables training (X1), self-efficacy (X2), and recognition (X3), while the dependent variable is employee performance (Y). This research method The approach used in this research is quantitative. The population was 108 employees, the sample used a saturated sampling technique. Saturated sampling technique is a sample determination technique if all members of the population are used as research samples. Data collection in this research was by distributing questionnaires to respondents using a manual questionnaire. The software is called SPSS. Data analysis techniques include testing standard assumptions and multiple linear regression analysis. In hypothesis testing, the R2 test, t test and F test are used. The results of this research are to compare the sig values. F with $\alpha = 0.05$. The significant value of F 0.000 is smaller than the value of $\alpha = 0.05$. rejected so that the results obtained show that there is a significant simultaneous influence between variables X1 and X2, X3 on variable Y. This means that training, self-efficacy and recognition simultaneously influence employee performance.*

Keywords – *The Role of Training, Self efficacy, Recognition, Employee Performance.*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering. Penelitian ini Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen pelatihan (X1), self efficacy (X2), dan recognition (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode penelitian ini Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada berjumlah 108 orang pegawai atau karyawan, sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan kuesioner manual. Perangkat lunak bernama SPSS. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R², uji t dan Uji F Hasil dari penelitian ini adalah membandingkan antara nilai sig. F dengan $\alpha = 0,05$. nilai signifikan F 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. 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.*

Kata Kunci – *Peran Pelatihan, Self Efficacy, Recognition, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Pada sektor publik maupun swasta, sangat diperlukan manajemen yang kompeten untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat atau mereka yang membutuhkan, setiap organisasi tentunya memerlukan manajemen yang berkomitmen terhadap upaya untuk mencapai tujuan tertentu suatu perusahaan. Semua perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang sama yaitu mencapai suatu keberhasilan dalam menjalankan usahanya serta mempertahankan usaha tersebut agar tidak bangkrut serta mendapatkan laba yang besar.

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 profesional 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.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan proses bisnis di suatu perusahaan serta berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut [1] 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. Agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat, perlu adanya sebuah pelatihan [2]. Suatu pelatihan yang dilakukan untuk karyawan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan suatu organisasi yang diperlukan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah training atau pelatihan yang artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat maka sangat perlu diadakannya suatu pelatihan agar kinerja dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam menghadapi sebuah tuntutan dan tugas yang sedang diemban, maka tentunya harus wajib diadakan program pendidikan dan pelatihan [3]. Pelatihan merupakan suatu sarana yang ampuh dalam mengatasi permasalahan bisnis masa depan yang dipenuhi dengan beberapa tantangan dan mengalami suatu perubahan secepatnya [4]. Menurut [5] 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 [6]. 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 [7] *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. Jika seorang karyawan memiliki efikasi diri dan didukung dengan adanya sebuah pelatihan dari perusahaan, maka perusahaan juga akan mengapresiasi dengan memberikan sebuah *recognition* kepada karyawan.

Salah satu upaya yang dilakukan suatu bisnis untuk mengelola staf dan mengembangkan profesional sesuai dengan kebutuhan peran masing-masing merupakan dari *recognition*. Oleh karena itu, pembinaan yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa seorang pekerja dapat secara teratur melakukan pekerjaan dengan sukses dan efisien. Ini akan memberikan bukti nyata bagi bisnis untuk mengakui upaya mereka. Menurut [7] 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.

Kinerja menjadi landasan bagi suatu perusahaan karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat tercapai. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan suatu permasalahan dan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja menjadi gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan hasil kerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan [8]. Menurut [9] kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan atau mengemban tugas, hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing – masing, atau sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan menurut [10] kinerja adalah salah satu kunci yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan karena setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dengan jumlah orang yang sedikit melainkan dari seluruh upaya anggota perusahaan atau organisasi tersebut.

CV. Prima Sealindo Engineering bergerak di bidang produksi/fabrikasi dan jasa di sektor engineering dan sparepart.. Dengan adanya dominasi jumlah karyawan yang memiliki usia produktif (19 – 37 tahun) di CV. Prima Sealindo Engineering, maka menjadikan hal yang cukup penting bagi CV. Prima sealindo Engineering untuk mulai memprioritaskan karyawan yang berusia produktif tersebut. Karena untuk karyawan yang memiliki usia produktif tersebut, diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dan *skill* yang dimiliki oleh masing – masing karyawan dengan cara diadakannya pelatihan oleh perusahaan. Bahwa karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering berkisar umur 19 – 60 tahun dan tentunya dengan pendidikan terakhir yang berbeda serta pengalaman yang berbeda. Sehingga dengan adanya perbedaan tersebut, maka diadakan sebuah pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan *skill* dan efikasi diri atau *Self Efficacy* yang dimiliki oleh masing – masing karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering. Dengan diadakannya pelatihan tersebut, maka perusahaan akan mengetahui seberapa berpengaruh pelatihan tersebut dengan kinerja karyawan. Jika dengan diadakannya program pelatihan tersebut, kinerja karyawan dapat meningkat maka perusahaan juga akan memberikan *recognition* untuk karyawan yang memiliki peningkatan kinerja tersebut. Berikut adalah data target pencapaian selama 6 (Enam) bulan terakhir periode tahun 2023 pada CV. Prima Sealindo Engineering.

Tabel 1. CV. Prima Sealindo Engineering Target dan Realisasi penjualan tahun 2023

Bulan	Target Penjualan		Presentase (%)
	Target	Realisasi	
Juli	450	370	82 %
Agustus	330	310	93 %
September	425	257	60 %
Oktober	195	150	77 %
November	210	210	100%
Desember	325	295	90%

Sumber : Data diolah CV. Prima Sealindo Engineering

Dari tabel 1 menunjukkan target dan realisasi pada CV. Prima Sealindo Engineering. Terdapat perbandingan antara target dan realisasi penjualan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor yang bisa mempengaruhi perbandingan realisasi penjualan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering masih kurang baik. Menurut [11] bahwa kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan, tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Oleh karena itu, *skill* sangat diperlukan sehingga berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Skill* yang dimiliki oleh setiap individu tentunya berbeda – beda, oleh karena itu perlu diadakan sebuah pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Bahwa menurut [12] *skill* atau keterampilan dapat digunakan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang melibatkan variabel pelatihan, *self efficacy*, *recognition* dan kinerja karyawan membuktikan bahwa pelatihan memiliki peran yang kuat terhadap kinerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh [4] yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang bahwa hasil penelitian tersebut menyimpulkan jika pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian [7] yang berjudul PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIATOR bahwa hasil penelitian tersebut menyimpulkan jika *Self Efficacy* memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja. Selanjutnya pada penelitian [13] yang berjudul *Self – Esteem and Self – Efficacy's Impact On Employee Performance* menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti lebih lanjut terkait variabel – variabel yang telah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu untuk membuktikan apakah variabel tersebut memang berdampak positif signifikan atau tidak berdampak positif signifikan. Pada beberapa penelitian terdahulu lainnya bahwa variabel pelatihan, *self efficacy*, dan *recognition* menunjukkan hasil yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan adanya kesenjangan tersebut, maka peneliti akan meneliti lebih lanjut terkait variabel – variabel tersebut.

Literatur Review Pelatihan (X1)

Menurut [14] pelatihan merupakan bentuk upaya memperbaiki kinerja karyawan melalui pemberian suatu wawasan maupun pengetahuan dan diterapkan secara langsung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Salah satu metode pengembangan karyawan adalah program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan [6]. Bahwa menurut [15] salah satu tujuan dari diadakannya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Menurut [5] 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. [17] adalah :

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

Self Efficacy (X2)

Menurut [19] *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. *Self efficacy* memiliki peran yang penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu salah satu penentu individu dapat melaksanakan tugas tertentu sehingga dapat bertahan di dalam perusahaan tersebut yaitu dikarenakan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan [20]. Menurut [21] *Self efficacy* memiliki peran yang penting dan berpengaruh dalam usaha yang diperlukan. Menurut [22] 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

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. 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.

Menurut penelitian Iga Mawarni, dkk bahwa *recognition* memiliki banyak manfaat yang diperoleh sehingga dapat meningkatkan kinerja [26]. Menurut [27] 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*).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu [4]. Kinerja juga merupakan suatu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya, kinerja merupakan hal utama yang harus dimiliki suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut [9] Kinerja yaitu suatu kesuksesan individu dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu 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. Sedangkan menurut [28] kinerja karyawan memiliki peran yang penting untuk dapat tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan.

Menurut [22] 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

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di CV. Prima Sealindo Engineering. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen pelatihan (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *recognition* (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Pada Penelitian ini, populasi beserta sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Prima Sealindo Engineering yang berjumlah 108 orang pegawai atau karyawan, selanjutnya Oleh karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, maka digunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian [17].

Pada penelitian ini, responden akan diberikan kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan pilihan kategori sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5; Setuju (S) dengan bobot nilai 4; Netral (N) dengan bobot nilai 3; Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2; Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1. Dilakukan dengan pengujian instrument data “ pengkajian validitas dan realibilitas”, pengujian asumsi klasik, pengkajian normalitas, pengkajian autokorelasi, pengujian heteroskedastisitas, pengujian multikolinearitas, serta pengujian linearitas dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian parsial “T”, pengujian korelasi berganda “R” serta pengujian koefisien determinasi berganda “R²” serta diukur melalui program aplikasi SPSS V26. Menurut [17] Beberapa variabel independen dapat diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja karyawan;
- a : konstan;
- b : koefisien beta;
- X_1 : pelatihan;
- X_2 : *self efficacy*
- X_3 : *recognition*
- e : error term (standar error)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah mengenai keakuratan suatu alat ukur terhadap konsep yang diukur; 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.

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Pelatihan (X_1)	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 (X_2)	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 (X_3)	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

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.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan serta dapat dipercaya untuk pengumpulan data. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha r hitung $>$ r tabel, jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

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

Proses Data (2024)

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak [30]. Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnof*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai Exact.Sig. (2-tailed) $>$ 0,05.

Tabel 3.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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.

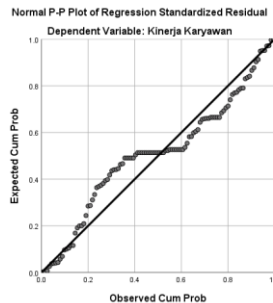
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Proses Data (2024)

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.

Gambar 3.1



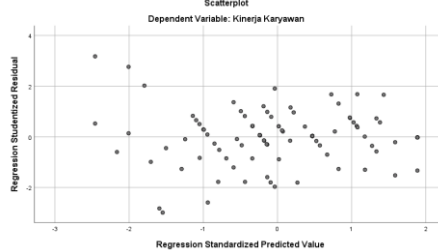
Proses Data (2024)

Pada Gambar 3.1 menunjukkan titik titik tidak menjauh dan mengikuti garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini berdistribusi normal.

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.

Gambar 3.2



Proses Data (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tersebut tidak berkumpul, melainkan menyebar maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas yang terdapat antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi. Jika terjadi korelasi maka disebut masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa toleransi dan VIF (variance inflasi faktor) dengan menggunakan program IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Toleransi kurang dari 0,10 dan VIF kurang dari 0,10. Di atas 10, data menunjukkan gejala multikolinieritas. Kemudian jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi mendekati 1 maka diambil kesimpulan tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi.

Tabel 3.5 Uji Multikolinieritas

		Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig.	Collinearity	Statistic
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Costant)	-.204	.402		-.508	.613		
	Pelatihan	.288	.048	.352	5.957	.000	.187	5.339
	<i>Self Efficacy</i>	.280	.071	.224	3.925	.000	.200	4.989

<i>Recognition</i>	.441	.065	.431	6.776	.000	.161	6.193
--------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Proses Data (2024).

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada tabel 3.5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui 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 :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 3.6 Uji T

		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1	(Costant)	-.204	.402		-.508	.613		
	Pelatihan	.288	.048	.352	5.957	.000	.187	5.339
	<i>Self Efficacy</i>	.280	.071	.224	3.925	.000	.200	4.989
	<i>Recognition</i>	.441	.065	.431	6.776	.000	.161	6.193

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Proses Data (2024)

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

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

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.

Uji F (Simultan)

Uji F merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan atau bersamaan antara Pelatihan (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Recognition* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.7 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

Proses Data (2024)

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.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Hasil analisis data dari uji koefisien korelasi berganda, sebagai berikut :

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi Berganda

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.930	.782

a. Predictors : (Constant), *Recognition*, *Self Efficacy*, Pelatihan

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Proses Data (2024)

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 variabel lain, dan untuk nilai Adj R Square 93,0 % dan sisanya 7,0 % dijelaskan oleh variabel lain

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 prasarana 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 menerapkan 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.

Hipotesis *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner 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.

Hipotesis *Recognition* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel *Recognition* (X3) berpengaruh positif 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.

Hipotesis Pelatihan, *Self Efficacy*, *Recognition* Terhadap Kinerja Karyawan

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

IV. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian juga pembahasan pada penelitian ini adalah dapat disimpulkan bahwa pelatihan, *self efficacy*, dan *recognition* secara parsial, dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada generasi CV. Prima Sealindo Engineering. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prima

Sealindo Engineering . Hal ini menegaskan bahwa karyawan CV. Prima Sealindo Engineering semakin percaya bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi dengan perkembangan zaman pasti ada pengetahuan atau cara-cara baru yang bisa didapat dari pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelatihan maka seseorang lebih siap menghadapi segala kendala ataupun pekerjaan yang ada tetapi dengan sarana dan prasarana yang memadai saat proses pelatihan sangat mendukung kenyamanan saat proses pelatihan berlangsung, sehingga jika pelatihan berjalan dengan lancar maka peresapan materi yang didapat saat pelatihan sangat bisa diterima dengan baik, sehingga dengan sarana prasarana yang memadai pelatihan akan berjalan dengan lancar dan karyawan bisa menerapkan ilmu dalam pelatihan disaat proses produksi berlangsung. Pada *Self Efficacy* Suatu perusahaan tentunya mengharapkan tingkat kinerja yang tinggi dan optimal dari seorang karyawannya. Untuk mencapai suatu kinerja yang dapat dikatakan optimal salah satunya dapat dicapai dengan menerapkan *self efficacy*. *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan, dan memotivasi diri. Dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu seorang karyawan maka akan dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Dan pada variabel *Recognition* memiliki hasil yang paling dominan dimana pengakuan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan . Jika seorang karyawan memiliki efikasi diri atau keyakinan dan didukung dengan adanya sebuah pelatihan dari perusahaan, maka perusahaan juga akan mengapresiasi dengan memberikan sebuah *recognition* kepada karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan suatu bisnis untuk mengelola staf dan mengembangkan profesional sesuai dengan kebutuhan peran masing-masing merupakan dari *recognition*. Oleh karena itu, pembinaan yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa seorang pekerja dapat secara teratur melakukan pekerjaan dengan sukses dan efisien. Dengan pengakuan juga maka dapat menimbulkan dampak baik bagi perusahaan karena menimbulkan loyalitas dan komitmen yang tinggi oleh karyawan dan ini akan memberikan bukti nyata bagi bisnis untuk mengakui upaya mereka karena *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.

Untuk penelitian berikutnya diharapkan mampu menambah variabel lainnya atau juga memilih subjek permasalahan yang memiliki perbedaan sehingga dapat menjadikan penemuan serta bertambahnya komprehensif.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, khususnya pihak yang menjadi subyek dan obyek dari penelitian ini, atas kesempatan dan dukungannya. Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

REFERENSI

- [1] I. Ruhayat, L. Meria, dan D. Julianingsih, "Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, hlm. 90–110, Mar 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1855.
- [2] Y. Pratama dan S. A. Pratminingsih, "The Role Of Training And Work Motivation In Improving Employee Performance : Study In The Bandung Sector PT . PLN Indonesia .," vol. 4, no. December 2022, hlm. 921–931, 2023.
- [3] A. Julianry, R. Syarief, dan M. J. Affandi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika," *J. Apl. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, hlm. 236–245, 2017, doi: 10.17358/jabm.3.2.236.
- [4] L. Kosdianti dan D. Sunardi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 1, hlm. 141–150, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i1.10070.
- [5] N. F. Farida dan H. Hendarsjah, "Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun," *J. Apl. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 8, no. 1, hlm. 302–313, 2022, doi: 10.17358/jabm.8.1.302.
- [6] S. B. Setyobudi, "Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi," *J. Manaj. Dan Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 2, hlm. 221–236, 2021.
- [7] M. K. Dewi dan R. Rostiana, "Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Mediator," *J. Muara Ilmu Sos. Hum. Dan Seni*, vol. 2, no. 1, hlm. 144, 2018, doi: 10.24912/jmishumsen.v2i1.1625.
- [8] V. Anisya, "The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture," *J. Econ. Finance Manag. Stud.*, vol. 04, no. 07, hlm. 995–1002, 2021, doi: 10.47191/jefms/v4-i7-16.
- [9] N. A. Kurnia dan D. H. Sitorus, "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Value J. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, hlm. 48–57, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.
- [10] A. Sinaga, A. P. Alam, A. Daud, R. A. Br. Barus, dan S. Amri, "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis*

Islam, vol. 3, no. 2, hlm. 233–251, 2020, doi: 10.47467/elmal.v3i2.571.

- [11] N. D. Anggraini, M. A. Firdaus, dan R. T. Rinda, “Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, vol. 4, no. 3, hlm. 358–364, 2021.
- [12] V. Nila Sari, W. S. Marta, dan A. Jepri, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang,” *Jim Upb*, vol. Vol. 7, no. No. 1, hlm. Hal. 99-106, 2019.
- [13] Marwah dan M. Kasran, “Self-Esteem and Self-Efficacy ’ s Impact on Employee Performance,” *Fokus Bisnis Media Pengkaj. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 21, no. 2, hlm. 171–179, 2022, doi: 10.32639/fokbis.v21i2.218.
- [14] N. L. K. S. Noviani dan N. L. S. Widhiyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung,” *E-J. Akunt.*, vol. 25, hlm. 2212, 2018, doi: 10.24843/eja.2018.v25.i03.p22.
- [15] I. Ukkas, “Pengembangan SDM Berbasis Pelatihan Keterampilan Dan Pemberdayaan Pemuda,” *Pros. Semin. Nas.*, vol. 03, no. 1, hlm. 120–125, 2017.
- [16] A. Ahyakudin, M. A. Najib, dan D. Haryadi, “Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang,” *Syiar Iqtishadi J. Islam. Econ. Finance Bank.*, vol. 3, no. 2, hlm. 20, 2019, doi: 10.35448/jiec.v3i2.6592.
- [17] S. Subroto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal,” *Optim. J. Ekon. Dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, hlm. 18–33, 2018.
- [18] F. Humaira, S. Agung, dan E. Kuraesin, “Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, hlm. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [19] N. A. D. P. Dewi, “Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel,” *Acta Psychol.*, vol. 2, no. 2, hlm. 122–136, 2020, doi: 10.21831/ap.v2i2.32750.
- [20] P. D. Yoman, E. Sarwoko, dan S. Wilujeng, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling,” *J. Ris. Mhs. Manaj. JRMM*, vol. 2, no. 2, hlm. 1–7, 2018.
- [21] C. M. Lengkong, W. A. Areros, dan S. Sambul, “Stres kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah,” *Productivity*, vol. 1, no. 3, hlm. 208–214, 2020.
- [22] M. B. Rozi dan H. Ubaidillah, “Hubungan Self Efficacy , Locus Of Control Dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Tanggulangin) “ The Relationship Between Self Efficacy , Locus Of Control And Commitment Affects The Perf,” hlm. 1–14, 2020.
- [23] I. R. Ary dan A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan,” *E-J. Manaj. Unud*, vol. 8, no. 1, hlm. 6990–7013, 2019.
- [24] E. Suherman dan C. Savitri, “Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang,” *Buana Ilmu*, vol. 3, no. 1, hlm. 70–89, 2018, doi: 10.36805/bi.v3i1.457.
- [25] Ayu. Erawati dan Wahyono. Wahyono, “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai,” *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 8, no. 1, hlm. 1–15, 2019.
- [26] I. Mawarni dan M. Mukhrijal, “Sistem Presensi Face Recognition Dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh,” *J. Gov. Soc. Policy*, vol. 4, no. 1, hlm. 24–43, 2023, doi: 10.24815/gaspol.v4i1.31828.
- [27] A. Shadiq, S. Rosita, dan T. Aurora Lubis, “Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in role dan extra role behavior karyawan yang dimediasi oleh employee engagement di Petrochina International Jabung Ltd,” *J. Paradig. Ekon.*, vol. 17, no. 2, hlm. 403–414, 2022, doi: 10.22437/jpe.v17i2.18926.
- [28] O. Terhadap, K. Karyawan, D. P. Putra, dan H. Ubaidillah, “The Effect Of Work Discipline , Work Stress , and Organizational Culture On Employee Performance [Pengaruh Displin Kerja , Stres Kerja , dan Budaya,” hlm. 1–13, 2017.
- [29] T. M. Tahuna, J. S. B. Sumarauw, dan L. O. H. Dotulong, “PENGARUH PELATIHAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR PRISMA DANA MANADO,” 2018.
- [30] S. T. Panamuan, “ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT PONTIANAK,” vol. 6, no. 8, 2021.
- [31] Sela Fortuna, Nelly A Sinaga, dan Heriyawan Hutagalung, “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber: The Influence of Motivation and Training on Employee Performance at PT Mujur Timber,” *J. Kolaboratif Sains*, vol. 6, no. 3, hlm. 263–273, Mar 2023, doi: 10.56338/jks.v6i3.3405.
- [32] N. W. E. S. Anggereni, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG,” *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 10, no. 2, hlm. 606, Sep 2019, doi: 10.23887/jjpe.v10i2.20139.
- [33] Firmauli Valentina Siregar dan Kartini Harahap, “The Influence of Organizational Learning, Job Stress, and Employee Recognition on Employee Performance at PT. Socfindo Tanah Gambus Gardens,” *Formosa J. Appl. Sci.*, vol. 2, no. 10, hlm. 2599–2610, Nov 2023, doi: 10.55927/fjas.v2i10.6507.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.