

Ika Febirillah Sari  
202010200246 Bab 3 - 4.docx  
*by 13 Perpustakaan UMSIDA*

---

**Submission date:** 07-Mar-2024 02:09PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2314039943

**File name:** Ika Febirillah Sari 202010200246 Bab 3 - 4.docx (178.87K)

**Word count:** 7598

**Character count:** 47887

## Peran Pelatihan, *Self Efficacy*, Dan *Recognition* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Prima Sealindo Engineering.

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

#### 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.

12

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.

3

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.

#### **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**

Adapun pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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**

Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu ekonomi. (<https://sdgs.un.org/goals/goal8>)

#### **Literatur Review**

##### **Pelatihan**

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 7) globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Seiring dengan berkembangnya zaman, sebuah pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin ketat sehingga sebuah perusahaan mharus dapat menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian dari fundamental bagi karyawan.

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 8) 5) 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. Menurut [16] ada beberapa tujuan pelatihan, diantaranya yaitu :

1. Meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kemajuan zaman dengan didukung adanya perubahan teknologi.
2. Membantu masalah operasional.
3. Mengurangi waktu belajar bagi seorang karyawan baru maupun lama agar lebih kompeten.
4. Memberikan orientasi seorang karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
5. Menyiapkan karyawan dalam promosi.

Dengan adanya beberapa tujuan pelatihan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan sangat diperlukan adanya untuk karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Melalui program pelatihan, karyawan diharapkan agar mampu meningkatkan seluruh potensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

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.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nayla Qonita, dkk, diperoleh hasil bahwa program pelatihan yang efektif juga berdampak positif pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi [6]. Bahwa dengan diadakannya program pelatihan yang ditujukan untuk seorang karyawan, mala dapat membantu meningkatkan pemahaman,

keahlian, dan perilaku karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan, maka perusahaan akan dengan mudah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi yang dapat mendorong kemajuan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman dan kecanggihan teknologi. Studi lain yang dilakukan oleh Asfia Nurhayati, dkk bahwa program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan, karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut jika karyawan dapat mengikuti program pelatihan tersebut secara maksimal [18].

Pada studi yang dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani, dkk bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh suatu perusahaan melalui pelatihan karyawan [17]. Artinya semakin sering diadakan program pelatihan berkala untuk karyawan sesuai bidang pekerjaannya, maka karyawan akan dapat menguasai pekerjaan tersebut sehingga dapat menguntungkan karyawan itu sendiri maupun perusahaan karena kinerja akan berjalan dengan lancar dan meminimalisir sebuah kesalahan.

### **Self Efficacy**

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan tingkat kinerja yang tinggi dan optimal dari orang kerjanya. Untuk mencapai suatu kinerja yang 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. *Self efficacy* atau efikasi diri dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan karena jika *self efficacy* dimiliki dalam diri individu karyawan, maka dapat menciptakan motivasi dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut [19] *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terkait kemampuan yang dimiliki 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 terhadap komitmen dan usaha yang besar dalam mengemban pekerjaan yang mudah maupun sulit.

Bahwa dalam penelitian yang dilakukan Iwan Restu Ary, dkk dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23]. Sedangkan dalam penelitian Enjang Suherman, dkk bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap kinerja [24]. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan. *Self efficacy* dapat membantu menjaga konsistensi dalam kinerja. Karyawan yang memiliki percaya diri cenderung tetap konsisten dalam bekerja. Dalam penelitian Ayu Erawati dkk, bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [25].

### **Recognition**

*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

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 PENELITIAN

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 reliabilitas”, 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 “R<sup>2</sup>” 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 :

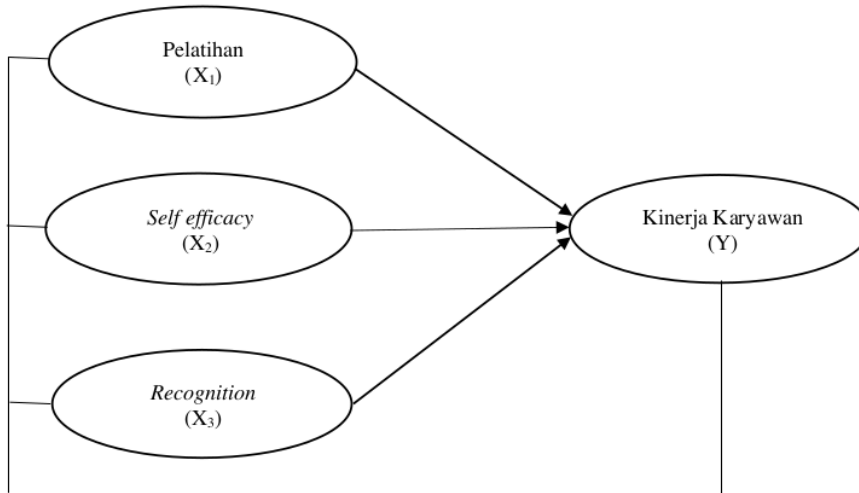
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

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

### Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



### Hipotesis

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

### Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel

Definisi operasional Pelatihan (X<sub>1</sub>) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [17] mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan. Adapun indikator dari pelatihan menurut [17] adalah sebagai berikut :

1. Kualitas materi pelatihan : standar atau tingkat baik dan buruknya suatu materi pelatihan sudah diberikan oleh instruktur kepada karyawan.
2. Kualitas teknik program pelatihan : standar atau tingkat pelatihan yang diberikan lebih fokus pada peningkatan produktivitas secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan.
3. Kualitas instruktur pelatihan : standar atau tingkat pemahaman instruktur terhadap materi yang disampaikan kepada karyawan pada saat dilakukan pelatihan.
4. Kualitas peserta pelatihan : standar atau tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah disampaikan oleh instruktur pelatihan.
5. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan : standar sarana dan prasarana yang memadai dalam pelatihan tersebut berlangsung sehingga memberikan kenyamanan bagi instruktur dan karyawan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

Definisi operasional *self efficacy* (X<sub>2</sub>) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [22] mendefinisikan bahwa *self efficacy* merupakan sebuah pengetahuan akan keyakinan tentang diri sendiri dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang sedang dihadapi oleh seorang karyawan. Adapun indikator *self efficacy* menurut [22] adalah sebagai berikut :

1. Tingkat : sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang sedang dilakukan dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan sesuai target.
2. Kedewasaan : menyikapi suatu masalah atau tugas tertentu yang berbeda, baik melalui tingkah laku, kognitif dan efektifnya.

3. Kekuatan : mencakup sejauh mana karyawan merasa memiliki efikasi diri atau keyakinan diri yang tinggi yang terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengemban pekerjaan yang mudah maupun sulit.

Definisi operasional *recognition* (X3) merujuk pada penelitian yang dikemukakan oleh [27] mendefinisikan bahwa *recognition* merupakan sebuah pengakuan atas hasil kinerja yang sudah diberikan. *Recognition* diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, *recognition* (pengakuan) karyawan adalah kontributor besar dalam meningkatkan koneksi antara karyawan dan organisasi. Adapun indikator *recognition* menurut [27] adalah sebagai berikut :

1. Mengakui karyawan sebagai individu : memahami bahwa setiap karyawan memiliki potensi dan karakteristik yang berbeda – beda.
2. Mengakui hasil kinerja karyawan : merujuk pada seberapa memuaskan kinerja karyawan sebagai individu.
3. Fokus dalam melakukan tugas : memiliki fokus yang tinggi dalam mengemban tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan.
4. Komitmen atau loyal terhadap pekerjaan : karyawan memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan.

Definisi kinerja karyawan (Y) merujuk pada penelitian yang dikemukakan oleh [22] mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang sedang diemban dengan ketepatan waktu. Adapun indikator kinerja karyawan menurut [22] adalah sebagai berikut :

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

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Profil Responden

Penghimpunan data ini diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih ialah karyawan CV. Prima Sealindo Engineering yang berjumlah 108.

Tabel 3.1 Profil Responden

Variabel	Fitur	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	85,5 %
	Perempuan	14,5 %
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	25,00 %
	SMK	41,67 %
	Sarjana (S1)	33,33%

#### Uji Validitas

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  $r_{tabel}$ nya yaitu 0,1874.



Tabel 3.2 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

Proses Data (2023)

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.

penelitian.

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
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

Proses Data (2023)

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 Normalitas**

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

Tabel 3.4 Uji Normalitas

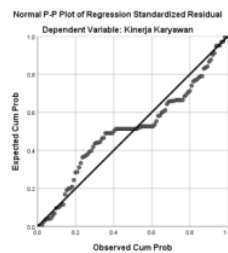
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72094299
	Absolute Positive	.138
	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 (2023)

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



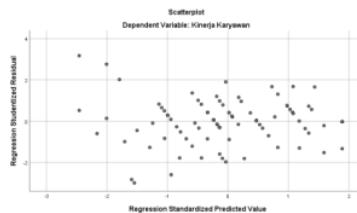
#### Proses Data (2023)

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 (2023)

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 Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas 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 multikolinearitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas 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 10. Di atas 10, data menunjukkan gejala multikolinearitas. Kemudian jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi mendekati 1 maka diambil kesimpulan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi.

**Tabel 3.5 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

Proses Data (2023)

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 korelasi 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.
4. 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.

### Uji T

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	(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

Proses Data (2023)

1

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

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

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.

4

#### Uji F

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Proses Data (2023)

4

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 Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.932	.930	.782

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Proses Data (2023)

Berdasarkan hasil dari uji korelasi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adj R) adalah 0,930, sedangkan koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah 0,932, nilai (R) 0,65 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, self efficacy, dan recognition terdapat pengaruh 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.

#### Pembahasan

##### Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan <sup>7</sup>

Hasil dari olah data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan 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.

##### Hipotesis Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan <sup>7</sup>

Hasil dari olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy (X2) berpengaruh positif dan 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 **5** 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 tugas maka **3** *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 **5** 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 **7** 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 Gembus 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 dan 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 saat proses produksi berlangsung. Pada Self Efficacy Suatu perusahaan tentunya mengharapkan tingkat kinerja yang tinggi dan optimal dari seorang karyawannya. Untuk mencapai **72** 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 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

18

## V. 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.

## VI. 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. 921–17, 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 Kineja Karyawan," *Rachmatullailay 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: 10.17148/jiecc.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. JRM*, 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. Mukhrizal, “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.



ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.journal.stiemb.ac.id">www.journal.stiemb.ac.id</a> Internet Source	4%
2	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	2%
3	<a href="http://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ejournal.itn.ac.id">ejournal.itn.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://journal.uny.ac.id">journal.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Annurusshadiq Shadiq, Sry Rosita, Tona 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", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2022 Publication	1%
7	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%

8	<a href="http://journal.ipb.ac.id">journal.ipb.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://ekonomis.unbari.ac.id">ekonomis.unbari.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	Submitted to Tabor College Student Paper	1 %
11	<a href="http://jurnal.untirta.ac.id">jurnal.untirta.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ocs.unud.ac.id">ocs.unud.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
14	<a href="http://eprints.poltektegal.ac.id">eprints.poltektegal.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://ijc.ilearning.co">ijc.ilearning.co</a> Internet Source	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %
18	<a href="http://journal.formosapublisher.org">journal.formosapublisher.org</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On