



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Akhmad Darmawan^a, Yosita Anggelina^b, Sunardi^c

^{ab}Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

^cAuniversity Muhammadiyah Palembang, Indonesia

* Corresponding author e-mail: akhmaddarmawan@ump.ac.id, yositaangelina@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v12i1.5142

Article history:

Received:
5 Agustus 2022

Accepted:
3 November 2022

Available online:
15 Desember 2022

Keyword:

Motivation, Job
Training, Career
Development, Self
Efficacy,
Employee
Performance.

ABSTRACT

The research aimed to determine the effect of motivation, job training, career development, and self efficacy at PT. KAI DAOP V Purwokerto. In this research, researchers used quantitative descriptive methods, the sampling technique used probability sampling, the number of samples was 104 respondents. The data analysis technique used SPSS 21 with descriptive statistical analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t test, and f test. The research results using the simultaneous test (Ftest) showed a simultaneous positive and significant effect between the variables of motivation, job training, career development, and self efficacy on employee performance. The study's results using a partial test (t test) prove that motivation and self efficacy positively and significantly affect employee performance. Job training and career development have no significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, jumlah sampel sebanyak 104 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS 21 dengan analisis statistik deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian dengan menggunakan uji simultan (F test) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (t test) membuktikan bahwa motivasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pendahuluan

Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan pada dunia usaha saat ini. Sumber daya manusia sebagai aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam mengelola sumber daya perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh seorang manajer.

Sumber daya manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin, sehingga setiap individu dalam menjalankan tugas dapat merasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal di perusahaan. Perusahaan penting untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisa fenomenal dan aset dalam manajemen dengan tujuan tercapainya kelangsungan hidup perusahaan (Leatemia, 2018). Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Asmawiyah, dkk, 2020). Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI mencatatkan kerugian pada kuartal I tahun 2021. Tercatat pada periode Januari hingga Maret 2021, KAI telah mengalami kerugian sebesar Rp. 303,4 miliar. Kemudian terjadi pula penurunan jumlah pelanggan kereta jarak jauh sejak pemberlakuan PPKM Darurat diberlakukan oleh pemerintah. Sehingga Pada periode PPKM Darurat, KAI mengurangi perjalanan KA Jarak Jauh sebanyak 44% dari rata-rata 122 perjalanan

per hari pada Juni, menjadi 68 perjalanan. Dengan menurunnya pendapatan serta penumpang PT KAI dikarenakan dampak dari pandemi Covid-19, maka PT KAI tetap melakukan penghematan biaya dan mendukung kebijakan pemerintah mengenai social distancing dengan mengurangi jumlah perjalanan kereta penumpang.

Adanya pandemi Covid-19 membuat para karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan aturan baru perusahaan dan tetap mempertahankan kinerjanya. Hal yang membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi salah satunya dengan pemberian motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang karena didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang inilah yang disebut motivasi kerja. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi kerja sebagai pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Sinambela, 2017). Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pelatihan bukan saja tanggungjawab organisasi, melainkan juga tanggungjawab karyawan secara pribadi. Pengaruh pelatihan

terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah & Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir juga sangat erat kaitannya dengan pelatihan. Karena tujuan dari adanya pelatihan juga untuk pengembangan karir setiap karyawan. Pelatihan menjadi sesuatu hal yang didapatkan pada saat ini, sedangkan pengembangan karir sebagai jangka panjang bagi karyawan dimasa yang akan datang dengan tujuan utamanya sebagai peningkatan kualitas kerja. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Putri & Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu *Self Efficacy*. *Self efficacy*, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas (Suherman & Savitri, 2018). Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Khaerana (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2021) terletak pada penambahan variabel *Self Efficacy* yang sesuai dengan penelitian Khaerana (2020) yang diperoleh hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta perbedaan subjek penelitian. Dimana penelitian sebelumnya berada di Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. KAI DAOP V Purwokerto.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, kemudian dilihat perlu adanya penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self efficacy* apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto. Dan oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian kembali dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. KAI DAOP V Purwokerto).

Kajian Literatur Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bentuk pencapaian dan peningkatan kerja terkait pencapaian dan pelaksanaan program kerja yang baik dan benar, sehingga apa yang dikerjakanselaraskan dengan sesuatu yang diinginkan bagi suatu perusahaan (Aminah & Yusuf, 2020). Variabel ini didukung oleh teori Wexley & Yukl yang dijelaskan pada Sinambela (2017) bahwa kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa

seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Variabel ini didukung oleh teori kebutuhan Abraham H. Maslow yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri (Enny, 2019).

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual (Ampauleng, 2018). Variabel ini didukung oleh teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Unayah, 2020).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status pegawai dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Cahyaningrum & Prabowo, 2020). Variabel ini didukung oleh teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Dalam hal ini, variabel pengembangan karir merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi

pula kemungkinan pencapaian tujuannya (Dharma, Sujana, & Novarini, 2021).

Self Efficacy

Self efficacy merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska, Rahmawati & Utomo, 2020). Variabel ini didukung oleh teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*/efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk suatu hasil yang diinginkan (Fadhilah & Arwiyah, 2020).

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₅ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *random sampling*. Penentuan besaran sampel dengan menggunakan rumus *slovin*.

Teknis Analisis Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner yang dilakukan penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020). Kemudian sebelum uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen data melalui uji

validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Berdasarkan rumus *slovin* sampel yang harus diteliti sebanyak 104 dimana peneliti membagi 110 responden untuk mengantisipasi terjadinya kuesioner tidak kembali, hilang atau rusak.

Tabel 1. Respon Rate

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang disebar	110	100%
2.	Kuesioner yang kembali	104	94,5%
3.	Kuesioner yang tidak kembali	6	5,5%
4.	Kuesioner yang rusak	0	0%
5.	Kuesioner yang dianalisis	104	94,5%

Statistik deskriptif merupakan gambaran awal mengenai karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian. Deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian yang

meliputi nilai minimum, maksimum dan mean. Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Motivasi	104	2,78	5,00	4,1959	43,419
Pelatihan Kerja	104	3,29	5,00	4,1554	41,443
Pengembangan Karir	104	3,00	5,00	4,0206	53,957
Self Efficacy	104	3,00	5,00	4,0880	54,609
Kinerja Karyawan	104	3,43	5,00	4,2113	48,617
Valid N (listwise)	104				

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif setiap variabel penelitian. Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1959 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar

4,1554 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju. Variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 4,0206 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju. Variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar

4,0880 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2113 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju.

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan program spss semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan *self efficacy* dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dan untuk nilai *cronbach's alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,939, Motivasi sebesar 0,933, Pelatihan Kerja sebesar 0,927, Pengembangan Karir sebesar 0,927 dan *Self Efficacy* sebesar 0,951. Dari kelima variabel tersebut mempunyai nilai reliabel $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada setiap variabel dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Pada tabel 24 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai koefisien positif dan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien negatif dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien negatif dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien positif dan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstantardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi	0,451	0,075	0,042	5,991	0,000
Pelatihan Kerja	-0,130	0,086	-0,111	-1,509	0,135
Pengembangan Karir	-0,099	0,062	-0,109	-1,580	0,117
Self Efficacy	0,689	0,057	0,774	12,027	0,000

Pembahasan

Berdasarkan output SPSS, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 140,785 maka diperoleh *degree of freedom* α , $(k-1)$, $(n-k)$ atau 0,05 $(5-1=4)$, $(104-5= 99)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,46. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} 140,785 $> F_{tabel}$ 2,46. Karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy*

terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Maslow, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa secara umum tingkatkebutuhan karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan dengan baik. Diketahui dari poin-poin indikator yang telah responden isi bahwa dari

mereka setuju jika perusahaan telah menyediakan dan memfasilitasi kebutuhan para karyawan. Dengan kata lain, secara umum karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto merasa bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, serta harga diri dan aktualisasi telah terpenuhi dengan baik..

Kebutuhan yang telah terpenuhi akan menjadi motivasi bagi para karyawan. Sehingga dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan optimal demi mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan baik itu oleh atasan atau motivasi dari diri sendiri maka kinerja seseorang ikut meningkat.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dalam kerja dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan sehingga menimbulkan kepuasan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pelatihan kerja yang baik tetapi jika pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Aminah & Yusuf (2020), dan penelitian yang dilakukan Manoppo, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diakibatkan karena bentuk pelatihan yang

diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan atau juga bentuk pelatihan yang diberikan belum maksimal sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ratnasari (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pengembangan karir yang dilakukan tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Bandura, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa secara umum keyakinan dalam diri karyawan tinggi. Diketahui dari poin-poin indikator yang telah responden isi bahwa dari mereka memilih setuju jika mereka telah yakin dan merasa mampu untuk dapat melaksanakan serangkaian tindakan, mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020), Setiawan, dkk (2020), Putra & Wulandari (2021), Rafiditya & Syarifuddin (2020), Lengkong, dkk (2020), dan Cahyaningrum & Prabowo (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy* atau tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto.
3. Pelatihan Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto.
4. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto.
5. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP V Purwokerto.

Referensi

- Aminah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen ETIS*, 1(1).
- Ampauleng. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management*, 1(1), 45-50.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).

- Cahyaningrum, W., & Prabowo, R. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, XI(2).
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Muslim dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadhilah, M. R., & Dr. M. Yahya Arwiyah, S. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3635.
- Dharma, I. K., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Gapura Angkasa Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Fadhilah, M. R., & Dr. M. Yahya Arwiyah, S. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3635.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *JURNAL Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1).
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *urnal Manis*, 2(1).
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3).
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia TBK di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 335-344.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).
- Putra, N. W., & Wulandari, N. L. (2021). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen*, 1(3), 852-860.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2).
- Setiawan, I. P., Purwaningrat, P. A., & Abiyoga, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 962-974.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani, & R. Damayanti, Eds.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suherman, E., & Savitri, C. (2018). Analisis Peran Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Widjaya Toyota Subang. *Buana Ilmu*, 3(1), 70-89.

