

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Pemenang Denpasar

Wahyu Galang Budiono^{1*} Ni Nyoman Suryani² Ni Wayan Eka Mitariani³
^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email Corespondent : wahyugalang223@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of training, career development and self-efficacy on employee performance at CV Mitra Pemenang Denpasar. This research is a form of quantitative research. Data collection techniques used in this study by means of observation and questionnaires. The method used in determining the sample is the saturated sample method or census with 52 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 for windows programme. The results of this study indicate that training, career development and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance at CV Mitra Pemenang Denpasar.*

Keywords : *Training, Career Development, Self-Efficacy, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pemenang Denpasar. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah metode sampel jenuh atau sensus dengan 52 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar.*

Keywords : *Pelatihan, Pengembangan Karir, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan harus bisa mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang mereka miliki. Terutama pada sumber daya manusia (SDM), dikarenakan kesuksesan atau keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Susanti (2021) mengemukakan “*performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce or the outcomes of their work*” yang artinya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Adapun cara agar sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), salah satunya dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) melalui pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang bagus, maka di perlukan pelatihan kerja yang dapat mendukung kinerja seseorang karyawan. Menurut Hartono, (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar, karyawan tidak selalu mendapatkan waktu pelatihan yang menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai pekerjaan yang diberikan.

Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengembangan karir adalah proses peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir (Syahputra, *et al.*, 2020). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Kurniawati, 2019). Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar, karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan

untuk mengembangkan karirnya dikarenakan memerlukan waktu bertahun tahun untuk menaiki suatu jabatan tertentu dan kurangnya informasi tentang pengembangan karir yang ada di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri, efikasi diri adalah keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu (Meria, *et al.*, 2021). Menurut Widyaningrum, *et al.*, (2021) mengemukakan kurangnya komunikasi antar karyawan mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya. Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah (Desiana, 2019). Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar karyawan yang kurangnya memiliki rasa percaya diri dalam melayani konsumen dan kurangnya kepercayaan karyawan untuk mampu lebih berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke, (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah pengertian yaitu nilai dan tujuan.

Goal Setting Theory yang ditemukan oleh Locke, (1968) menyebutkan hubungan antara lima prinsip tujuan yang jelas dan kinerja terhadap tujuan tersebut. Penelitian Locke, (1968), dan

penelitian selanjutnya yang didasarkan pada penelitian tersebut, menunjukkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan dan karyawan jika tujuan tersebut mematuhi lima aturan berikut.

- 1) *Clarity*, yaitu sasaran harus jelas dan spesifik untuk semua orang.
- 2) *Challenging*, yaitu sasaran harus cukup menantang agar dapat memotivasi dan realistis.
- 3) *Commitment*, yaitu semua karyawan harus berkomitmen agar tujuan tercapai.
- 4) *Feedback*, yaitu umpan balik mengenai tujuan yang harus dipertimbangkan.
- 5) *Complexity*, yaitu tujuan harus dapat dicapai dan tidak berlebihan

Dalam penelitian ini variabel pelatihan memiliki keterkaitan terhadap prinsip *feedback* karena ketika perusahaan bisa memberikan pelatihan yang optimal kepada karyawannya maka karyawan pun bisa memberikan *feedback* yang optimal dalam bentuk kinerja yang mereka hasilkan.

Variabel pengembangan karir memiliki keterkaitan terhadap prinsip *challenging*, karena didalam pengembangan karir karyawan ditantang agar selalu bisa memberikan kinerja yang positif, sehingga karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga perusahaan mendapatkan keuntungan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Prinsip tersebut juga berkaitan terhadap variabel efikasi diri.

Efikasi diri memiliki keterkaitan terhadap prinsip *commitment*, karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki *commitment* tinggi akan mudah untuk mengikuti seluruh proses dalam rangka mewujudkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Cahya (2021) mengemukakan pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada

karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Berdasarkan teori dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar, dimana pelatihan sangat penting bagi karyawan karena ketika karyawan terampil dan termotivasi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan ketika karyawan tidak mendapatkan pelatihan mereka akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga kinerja mereka tidak sesuai dengan yang diharapkan. Jadi perusahaan harus mampu menyediakan pelatihan bagi karyawan karena dengan pelatihan yang optimal maka akan menghasilkan kinerja yang optimal juga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuruppu *et al.*, (2021), Persada, *et al.*, (2023), Ahmed, *et al.*, (2020), Soebyakto. *et al.*, (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh teori yang menyebutkan bahwa prinsip *feedback* memiliki keterkaitan terhadap pelatihan karena ketika perusahaan bisa memberikan pelatihan yang optimal kepada karyawannya maka karyawan pun bisa memberikan *feedback* yang optimal dalam bentuk kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan kajian hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Kurniawati (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan teori dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka, karena karyawan yang mendapatkan pengembangan karir cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang

diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, *et al.*, (2022), Marlius, *et al.*, (2023), Muna, *et al.*, (2022), Seku, *et al.*, (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh teori yang menyebutkan bahwa prinsip *challenging*, karena dalam pengembangan karir karyawan ditantang agar selalu bisa memberikan kinerja yang positif, sehingga karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka mampu dan juga perusahaan mendapatkan keuntungan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan kajian hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Meria, *et al.*, (2021) efikasi diri adalah keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Berdasarkan teori dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan dalam menghadapi situasi tertentu. Individu yang memiliki efikasi tinggi maka ia akan merasa yakin dan mampu dalam mengerjakan segala tugas dan mengatasi segala hambatan yang ada.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2021), Nilasari *et al.*, (2021), Ginting, *et al.*, (2021), Abun, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh teori yang menyebutkan bahwa efikasi diri memiliki keterkaitan terhadap prinsip *commitment*, karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki *commitment* tinggi akan mudah untuk mengikuti seluruh proses dalam rangka mewujudkan kinerja yang optimal. Berdasarkan kajian hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

H3 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi dan kuesioner. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dengan 52 responden.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengukuran tiap variabel disajikan yaitu:

1. Pelatihan adalah usaha CV. Mitra Pemenang Denpasar untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat lebih efektif dan efisien. Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang dilakukan oleh Mangkunegara, (2016:46) terdapat beberapa indikator pelatihan.
 - a) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
 - b) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
 - c) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
 - d) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
 - e) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut maka rangkuman indikator pelatihan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 Indikator Variabel Pelatihan

| Variabel | Indikator pada variabel pelatihan | |
|-----------------------------|--|-------------------------|
| | Indikator | Sumber |
| Pelatihan (X ₁) | X _{1.1} Isi pelatihan | Mangkunegara, (2016:46) |
| | X _{1.2} Metode pelatihan | |
| | X _{1.3} Sikap dan keterampilan instruktur | |
| | X _{1.4} Lama waktu pelatihan | |
| | X _{1.5} Fasilitas pelatihan | |

2. Pengembangan karir merupakan aktivitas yang membantu karyawan CV. Mitra Pemenang Denpasar dalam merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Peneliti mengadaptasi indikator yang dilakukan oleh Angga, (2019) berikut indikator yang digunakan sebagai pengukuran :

- a) Perlakuan yang adil dalam karir.
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas di kalangan karyawan.
- b) Kepedulian para atasan langsung
Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.
Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif.
- d) Adanya minat untuk dipromosikan.
Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya.
- e) Tingkat kepuasan
Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tertinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut maka rangkuman indikator pelatihan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Indikator Variabel Pengembangan Karir

| Indikator pada variabel pengembangan karir | | | |
|--|------------------|--|---------------|
| Variabel | Indikator | Sumber | |
| Pengembangan karir (X ₂) | X _{2.1} | Perlakuan yang adil dalam karir | Angga, (2019) |
| | X _{2.2} | Kepedulian para atasan langsung | |
| | X _{2.3} | Informasi tentang berbagai peluang promosi | |
| | X _{2.4} | Adanya minat untuk dipromosikan | |
| | X _{2.5} | Tingkat kepuasan | |

3. Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki oleh karyawan CV. Mitra Pemenang Denpasar tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Desiana, (2019) menyebutkan Indikator dari efikasi diri, yaitu :

- a) Yakin dapat melakukan tugas tertentu artinya individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah

yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c) Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi kondisi.

Berdasarkan uraian tersebut maka rangkuman indikator efikasi diri disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2 Indikator Variabel Efikasi Diri

| Indikator pada variabel efikasi diri | | | |
|--------------------------------------|------------------|--|-----------------|
| Variabel | Indikator | | Sumber |
| Efikasi diri (X ₃) | X _{3.1} | Yakin dapat melakukan tugas tertentu | Desiana, (2019) |
| | X _{3.2} | Yakin dapat memotivasi diri | |
| | X _{3.3} | Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras | |
| | X _{3.4} | Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan | |

4. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Robbins, (2016:260) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b) Kuantitas
Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektifitas
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Berdasarkan uraian tersebut maka rangkuman indikator efikasi diri disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Indikator Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator pada variabel kinerja karyawan | | | |
|--|------------------|-----------------|------------|
| Variabel | | Indikator | Sumber |
| Kinerja karyawan (Y ₁) | Y _{1.1} | Kualitas kerja | Robbins, |
| | Y _{1.2} | Kuantitas kerja | (2016:260) |
| | Y _{1.3} | Ketepatan waktu | |
| | Y _{1.4} | Efektifitas | |
| | Y _{1.5} | Kemandirian | |

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Nilai konstanta
- X₁ = Variabel pelatihan
- X₂ = Variabel pengembangan karir
- X₃ = Variabel efikasi diri
- β₁ = Koefisien regresi variabel pelatihan
- β₂ = Koefisien regresi variabel pengembangan karir
- β₃ = Koefisien regresi variabel efikasi diri
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data dianalisis, data tersebut telah dilakukan pengujian kenormalan data. Berdasarkan hasil uji normalitas, didapat bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil analisis regresi linier terhadap variabel penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut pada Tabel berikut:

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Tabel : 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 2.127 | 1.147 | | 1.854 | .070 |
| Pelatihan | 0.288 | 0.107 | 0.334 | 2.699 | .010 |
| Pengembangan Karir | 0.370 | 0.131 | 0.392 | 2.815 | .007 |
| Efikasi Diri | 0.285 | 0.134 | 0.230 | 2.116 | .040 |
| R | 0.891 | | | | |
| Adjusted R Square | 0.794 | | | | |
| F | 0.781 | | | | |
| Sig. F | 61.673 | | | | |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,127 + 0,288 X_1 + 0,370 X_2 + 0,285 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

a) Konstanta a sebesar 2,127, memiliki arti

apabila tidak ada perhatian terhadap pelatihan, pengembangan karir, dan efikasi diri atau nilainya dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

b) b₁ sebesar 0,288, memiliki arti apabila pengembangan karir dan efikasi diri dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pelatihan akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

c) b₂ sebesar 0,370, memiliki arti apabila pelatihan dan efikasi diri dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pengembangan karir akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

d) b₃ sebesar 0,285, memiliki arti apabila pelatihan dan pengembangan karir dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya efikasi diri akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan efikasi diri terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila pelatihan, pengembangan karir, dan efikasi diri meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar, begitu sebaliknya.

Hasil Pengujian Hipotesis Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pelatihan adalah 2,699, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,334, dan signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pengembangan karir adalah 2,815, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,392, dan signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk efikasi diri adalah 2,116, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,230, dan signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar.

Saran

Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, beban kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Serta disarankan untuk mencari dan membaca lebih banyak referensi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

REFERENSI

- Abun, D., 2021. Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *SSRN Electron. J. Volume 7*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Agustini, C.R., Rismansyah, R., Hendri, E., 2023. Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *j. manag. small medium enterp. Vol. 16*, 19–26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- Bhaskara, N.K.A., n.d. Pengaruh Diklat dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai- Bali.
- Cahya, A.D., Rahmadani, D.A., Wijiningrum, A., Swasti, F.F., n.d. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Volume 5
- C.L., K., C.S., K., N., K., 2021. The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Glob. J. Manag. Bus. Res.* 13–20. <https://doi.org/10.34257/GJMBRAVOL21IS2PG13>
- Damayanti, A., Herawati, J., Kurniawan, I.S., 2022. Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *J. Manaj. Vol.14*, 191–200. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10882>
- Fatmawati, F.M., 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *J. Ilm. Edunomika*, volume 4. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Girsang, L., 2020. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 2020.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N.L., Rozi, A., Erlangga, H., 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.* 4, 319. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>
- Kurniawati, E., 2019. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *J. Dimensi* 7. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693>
- Locke, E.A., 1968. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organ. Behav. Hum. Perform.* 3, 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Maduningtias, L., 2020. The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discret. Rev.* 1, 65. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13046>
- Meria, L., Tamzil, F., 2021. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan 18.
- Muna, N., Isnawati, S., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *jesya* 5, 1119–1130.
- Nurdiyani, N.P., n.d. Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nusannas, I.S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., Imbari, S., 2020. The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *J. Manag.* 11.
- Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Elizar, E., Tanjung, H., Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.* 1, 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Persada, I.N., Nabella, S.D., Sina, U.I., 2023. The Influence Of Compensation, Training, Competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail indonesia 1.
- Pratama, P., Pasaribu, S.E., 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 3.
- Putri, N.R., Ratnasari, S.L., 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi takaful batam. *J. Akunt. Ekon. Dan Manaj. BISNIS* 7, 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rindengan, Y.M.F., Trang, I., Lumintang, G.G., 2022. Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 10, 368. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40090>
- Rohmah, S.S., 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA J. Bus. Innov. Manag.* 2, 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.135>

- Seku, S.I., Andriyani, S., 2023. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende) 16.
- Soebyakto, B.B., Hanafi, A., Rakasiwih, E., 2019. Effect Of Training, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Techwin Bkt 8.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA, Bandung.
- Wahyuningsih, S., 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Wardhani, R.A.N., 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember 12.
- Yolinza, N., Marlius, D., n.d. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
- Yulizar, Y., Sarboini, S., Mariati, M., 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. JEMSI J. Ekon. Manaj. Dan Akunt. 6, 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., Sinta, I., 2022. The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. Int. J. Econ. Bus. Account. Agric. Manag. Sharia Adm. IJEBAS 2, 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.*