



Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat

Syifa Ratna Dewati^{1*}, Bachtiar Arifudin Husain²

¹⁻²Universitas Pamulang, Indonesia

Email : Syifaratna22@gmail.com, Dosen01773@unpam.ac.id

* Penulis Korespondensi : Syifaratna22@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and job training on employee performance at PT Telemedia Dinamika Sarana West Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is an associative quantitative method. The population in this study were all 86 employees of PT Telemedia Dinamika Sarana West Jakarta, and the sampling technique used saturated sampling, namely the entire population was sampled. Data analysis was carried out using the SPSS version 25 program, with analysis techniques in the form of simple linear regression, multiple linear regression, T test (partial), F test (simultaneous), correlation coefficient, and coefficient of determination. The results showed that there was a significant partial influence between self-efficacy on employee performance. This was evidenced by the calculated t value of $11.371 > t \text{ table } 1.988$, and a significance level of $0.000 < 0.05$, so that H_{01} was rejected and H_{a1} was accepted. Furthermore, there is a partial significant influence between job training on employee performance, as evidenced by the calculated t value of $20.441 > t \text{ table } 1.988$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, so that H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. While simultaneously, self-efficacy and job training have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated F value of $208.538 > F \text{ table } 3.110$, and a significance level of $0.000 < 0.05$, so that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. The results of the determination coefficient test (R Square) show a value of 0.834, which means that self-efficacy and job training contribute to employee performance by 83.4%, while the remaining 16.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Effectiveness of Training; Employee Performance; Job Training; Motivation at Work; Self Efficacy.*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat sebanyak 86 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dengan teknik analisis berupa regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $11,371 > t \text{ tabel } 1,988$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $20,441 > t \text{ tabel } 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sedangkan secara simultan, *self-efficacy* dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $208,538 > F \text{ tabel } 3,110$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,834, yang berarti bahwa *self-efficacy* dan pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelatihan Kerja; *Self Efficacy*.

1. PENDAHULUAN

Era persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan, karena kinerja yang baik akan berdampak langsung pada efisiensi operasional, kualitas

layanan, dan pencapaian target perusahaan. Namun, pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *self-efficacy* dan pelatihan kerja. Kedua variabel ini berperan dalam membentuk kemampuan, kepercayaan diri, dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas secara profesional.

Fenomena lapangan menunjukkan bahwa *self-efficacy* karyawan PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat masih tergolong rendah. Menurut Bani Mukti dan Fatwa Tentama (2020: 597), konsep *self-efficacy* (efikasi diri) ditekankan dalam konteks penelitian mereka yang berfokus pada konstruksi skala untuk mengukur keyakinan diri pada seseorang. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan kepada 30 karyawan, indikator keyakinan dalam menghadapi tantangan (*strength*) menunjukkan angka terendah, yaitu 53,3% berada pada kategori *self-efficacy* rendah. Pada indikator *magnitude*, 50% karyawan menunjukkan keyakinan diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, sedangkan pada indikator *generality*, 46,7% responden memiliki kepercayaan diri yang rendah dalam menghadapi tugas yang berbeda. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki keyakinan diri yang memadai, sehingga berpotensi menghambat performa kerja mereka.

Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan kerja di PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat juga menunjukkan berbagai kendala. Menurut Mangkunegara dalam Syafrida dkk. (2023: 44) berfokus pada pelatihan sebagai upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan para pegawainya, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan data pelatihan tahun 2022–2024, terdapat ketidaktercapaian program pelatihan pada setiap tahunnya. Pada 2022, dari 4 program pelatihan yang direncanakan, hanya 3 yang terealisasi. Pada 2023, terdapat 5 program pelatihan namun hanya 3 yang terlaksana. Kondisi tahun 2024 bahkan menunjukkan ketidaktercapaian yang lebih signifikan, karena dari 6 program pelatihan hanya 1 yang terealisasi, sedangkan 5 lainnya tidak dilaksanakan. Ketidaktercapaian program ini disebabkan kurangnya monitoring dan pengawasan dari pihak kantor, sehingga pelatihan tidak berjalan sesuai kebutuhan karyawan maupun target perusahaan. Keterbatasan pelaksanaan pelatihan ini berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerja.

Permasalahan *self-efficacy* yang rendah serta pelatihan yang tidak terlaksana secara optimal berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang rendah cenderung kurang percaya diri menghadapi pekerjaan, kurang mampu menyelesaikan tugas yang menantang, dan kurang terlibat dalam proses kerja. Di sisi lain, tidak terpenuhinya kebutuhan pelatihan menyebabkan minimnya peningkatan keahlian dan pengetahuan teknis karyawan, sehingga memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat. Rumusan masalah yang disusun meliputi: bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen, yaitu *self-efficacy* dan pelatihan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis secara objektif.

Penelitian dilakukan di PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat, yang berlokasi di Komplek Perkantoran PT Perusahaan Gas Negara Gedung C Lantai 1, Jl. K. H. Zainul Arifin No. 20, Tamansari, Jakarta Barat. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Desember 2024 hingga November 2025, dimulai dari penyusunan proposal, penyusunan instrumen, seminar proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat berjumlah 86 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden. Instrumen penelitian telah melalui uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25, dengan teknik analisis meliputi analisis deskriptif, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (R Square) untuk melihat hubungan dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap 86 karyawan PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat menunjukkan beragam karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 43 orang (50%), dan responden perempuan berjumlah 43 orang (50%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–26 tahun sebanyak 58 orang (67,4%), diikuti usia 27–35 tahun sebanyak 17 orang (19,8%), serta usia 36–44 tahun sebanyak 7 orang (8,1%), dan usia 45–53 tahun sebanyak 4 orang (4,7%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden menunjukkan bahwa mayoritas berpendidikan Sarjana, yaitu 47 orang (54,7%). Kemudian, 22 responden atau (25,6%) merupakan lulusan SMA/SMK. Sebanyak 11 responden (12,8%) memiliki latar belakang Diploma, sementara lulusan Pascasarjana berjumlah 6 orang (7,0%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan yang paling banyak adalah lulusan Sarjana.

Berdasarkan lama bekerja dapat diketahui responden yang bekerja selama 0 s/d 2 Tahun sebanyak 45 orang (52.3%). Responden yang bekerja selama 3 s/d 5 Tahun sebanyak 28 orang (32.6%). Responden yang bekerja selama 5 s/d 7 Tahun sebanyak 7 orang (8.1%). Responden yang bekerja selama 8 s/d 10 Tahun sebanyak 4 (4.7%). Dan Responden yang bekerja selama > 10 Tahun 2 (2.3%). Dari data tersebut dapat terlihat bahwa lama bekerja pegawai mayoritasnya yaitu 0 s/d 2 Tahun. Hal ini disebabkan karena adanya pegawai-pegawai lama yang masa kerjanya telah selesai dan digantikan oleh pegawai-pegawai baru yang masa kerjanya masih ada.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data, tanggapan responden terhadap variabel Self-Efficacy pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat menunjukkan kecenderungan yang cukup baik hingga baik. Pernyataan pertama memperoleh mean 3,14, berada pada rentang 2,60–3,39 dengan kriteria cukup baik. Pernyataan kedua memiliki mean 3,49, masuk rentang 3,40–4,19 sehingga berkriteria baik. Pernyataan ketiga memperoleh mean 3,74 (baik), pernyataan keempat 3,46 (baik), dan pernyataan kelima 3,57 (baik). Selanjutnya, pernyataan keenam memperoleh mean 3,37 yang berada pada rentang cukup baik, sedangkan pernyataan ketujuh memiliki mean 3,41 (baik). Pernyataan kedelapan memiliki mean 3,31 (cukup baik), pernyataan kesembilan 3,34 (cukup baik), dan pernyataan kesepuluh memperoleh mean 3,85 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa tingkat keyakinan

diri karyawan dalam menyelesaikan tugas tergolong baik, meskipun beberapa aspek masih berada pada kategori cukup baik.

Variabel pelatihan kerja (X2) juga memperoleh nilai rata-rata yang tinggi. Responden menilai bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan cukup relevan, instruktur kompeten, dan materi pelatihan mendukung peningkatan kemampuan kerja. Indikator kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan menjadi indikator tertinggi.

Hasil deskriptif untuk variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa sebagian besar indikator berada pada kategori baik. Pernyataan pertama memiliki mean 3,49 (baik), pernyataan kedua 3,63 (baik), dan pernyataan ketiga 3,17 yang termasuk kategori cukup baik. Pernyataan keempat memperoleh mean 3,92 (baik), sedangkan pernyataan kelima memiliki mean 3,39 (cukup baik). Pernyataan keenam memperoleh mean 3,66 (baik), pernyataan ketujuh 3,40 (baik), dan pernyataan kedelapan 3,80 (baik). Pernyataan kesembilan memiliki mean 3,94 (baik), sementara pernyataan kesepuluh memperoleh mean 3,58 (baik).

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan sudah berjalan baik, meskipun beberapa aspek perlu ditingkatkan untuk mencapai efektivitas yang lebih maksimal. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan juga menunjukkan kecenderungan yang dominan pada kategori baik. Pernyataan pertama memiliki mean 3,39, termasuk cukup baik. Pernyataan kedua memperoleh mean 3,53 (baik), pernyataan ketiga 3,48 (baik), dan pernyataan keempat 3,66 (baik). Pernyataan kelima mendapatkan mean 4,05 (baik), kemudian pernyataan keenam 3,63 (baik). Pernyataan ketujuh memperoleh mean 3,87 (baik), pernyataan kedelapan 3,66 (baik), pernyataan kesembilan 3,69 (baik), dan pernyataan kesepuluh memiliki mean 3,53 (baik). Secara umum, kinerja karyawan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Jumlah Instrumen	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	10	Valid (r hitung > 0,212)	0,881	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	10	Valid	0,848	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	Valid	0,815	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Seluruh instrumen pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,212). Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel berada di atas 0,60 sehingga semua instrumen reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik.

Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)	Sig = 0,200 > 0,05	Normal
Multikolinieritas	Tolerance = 0,237 > 0,10 ; VIF = 4,214 < 10	Tidak Ada Multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan uji normalitas, data penelitian berdistribusi normal. Tidak ditemukan multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya pola tertentu sehingga data memenuhi seluruh syarat asumsi klasik.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien	Makna
Konstanta	2,194	Nilai Y saat X1 dan X2 = 0
Self Efficacy (X1)	3,077	Pengaruh positif
Pelatihan Kerja (X2)	1,029	Pengaruh positif

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Persamaan regresi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif. Konstanta 2,194 berarti bahwa tanpa pengaruh kedua variabel, kinerja berada pada level dasar tersebut.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi.

Analisis	Nilai	Kategori
Korelasi X1 → Y	0,779	Kuat
Korelasi X2 → Y	0,912	Kuat
Korelasi X1 & X2 → Y	0,913	Sangat Kuat
Determinasi X1 → Y	60,6%	-
Determinasi X2 → Y	83,3%	-
Determinasi simultan	83,4%	-

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Nilai korelasi menunjukkan hubungan cukup kuat antara X1 dan Y, serta hubungan Kuat antara X2 dan Y. Nilai determinasi simultan sebesar 83,4% menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai.

Uji t dan Uji F

Tabel 5. Uji t dan Uji F.

Uji	Nilai	Keterangan
t X1	11,371 > 1,988	Signifikan
t X2	20,441 > 1,988	Signifikan
F Simultan	208,538 > 3,110	Signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Uji t menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Uji F menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari kedua variabel terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *self-efficacy* (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,523 + 0,780X1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,780 satuan. Koefisien regresi bernilai positif menggambarkan bahwa arah pengaruh kedua variabel adalah searah, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.

Analisis korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,779, yang berada pada interval 0,600–0,799, sehingga termasuk kategori hubungan kuat. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 60,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa *self-efficacy* memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji t juga memperkuat temuan tersebut. Nilai t hitung $11,371 > t$ tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Husain & Santoso (2023) serta Liman & Yoyo (2025) yang juga menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini

menegaskan bahwa semakin tinggi keyakinan diri (*self-efficacy*) yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat. Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan $Y = 2,060 + 0,958X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,060 menunjukkan bahwa meskipun pelatihan kerja tidak diberikan atau berada pada posisi nol, kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar tersebut. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,958 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,958 satuan. Hal ini mencerminkan hubungan yang positif dan searah antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Hubungan antara kedua variabel juga diperkuat oleh hasil korelasi yang menunjukkan nilai sebesar 0,912. Nilai tersebut berada pada kategori sangat kuat (0,800–1,000), yang berarti semakin intensif dan berkualitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,833 mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sisanya yaitu 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam membentuk kualitas kinerja di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, hasil uji *t* memperkuat kesimpulan tersebut. Diperoleh nilai *t* hitung sebesar 20,441, jauh lebih besar daripada *t* tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif diterima.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati (2021) serta Brandion & Lestariningsih (2023), yang sama-sama menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa pelatihan yang efektif baik dalam bentuk peningkatan keterampilan, pemahaman prosedur kerja, maupun penguasaan alat kerja, mampu meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan secara langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat.

Pertama, berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 2,194 + 3,077X_1 + 1,029X_2$, dapat diartikan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi *self-efficacy* (3,077) dan pelatihan kerja (1,029) memperlihatkan bahwa meningkatnya keyakinan diri maupun efektivitas pelatihan yang diberikan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Kedua, hasil korelasi simultan sebesar 0,913 masuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat tinggi, sehingga kedua variabel ini secara bersama-sama berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja.

Ketiga, besarnya kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R Square = 0,834. Artinya, 83,4% variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan pelatihan kerja secara simultan, sedangkan 16,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Keempat, berdasarkan uji F diperoleh F hitung 208,538 > F tabel 3,110 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat bahwa model yang digunakan layak dan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pelatihan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Dewi Retno Putri, 2021; Desti Mariana Ardanti, 2017) yang juga menemukan bahwa keyakinan diri dan pelatihan yang efektif merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam mengembangkan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel *self-efficacy* (X1) memiliki nilai T hitung 11,371 > T tabel 1,988 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai T hitung 20,441 > T tabel 1,988 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. 3) Terdapat pengaruh *self-efficacy* dan pelatihan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telemedia Dinamika Sarana Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung 208,538 > F tabel 3,110 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka yang ini penulis sampaikan sebagai berikut: a) Pada variabel *self-efficacy* adanya kelemahan yang terdapat di indikator tingkat kesulitan tugas karena hanya mencapai skor 3,14. Manager Departemen harus melakukan evaluasi tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan. Manager Departemen juga harus menyediakan pendampingan atau coaching bagi karyawan yang membutuhkan agar tingkat *self-efficacy* mereka dapat meningkat secara konsisten. b) Pada variabel pelatihan kerja adanya kelemahan yang terdapat pada indikator materi pelatihan dengan pernyataan “Materi pelatihan disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan saya” karena hanya mendapatkan skor 3,17. Bagian HRD harus menyusun dan meninjau kembali materi pelatihan agar harus sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan. HRD juga harus memastikan bahwa setiap pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan kompetensi sehingga hasil pelatihan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. c) Pada variabel kinerja karyawan adanya kelemahan terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja” karena hanya mencapai skor 3,39. Supervisor harus menyesuaikan kuantitas tugas harian dengan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan burnout dan harus melakukan monitoring rutin terhadap volume pekerjaan. Supervisor juga harus memberikan panduan prioritas kerja untuk membantu karyawan mengelola beban tugas secara lebih efektif.

PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penelitian ini. Dukungan yang telah diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik izin serta kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga pengumpulan data dapat berjalan dengan baik. Penulis juga berterima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dukungan yang telah diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan ketertarikan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) (Vol. 6). Semarang.
- Bachtiar, A. H., & SPerkusi. (n.d.). Pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia-*efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(2).
- Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh self efficacy, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *JIMBIS*, 5(2), 123–136.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.).
- Erlina, L. (n.d.). Politeknik Kesehatan Kemenkes meningkatkan kemampuan mobilisasi pasien. Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Hermawati, R., et al. (n.d.). JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).
- Liman, I., & Yoyo, T. (2025). Self efficacy, engagement dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderator. *Eco-Buss*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*.
- Mukti, B., & Tentama, F. (2020). Construction of self-efficacy scale: A psychometric study for students. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1).
- Novia Ruth Silean, S. R. (2021, Mei). Kinerja karyawan.
- Putri, D. R. (2021). *Ilmiah Mahasiswaatihan kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan* (Studi pada PT Lumina Packaging). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).
- Rahayu, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sahir, S., & Simarmata, I. (2023). Model-model pelatihan dan pengembangan SDM (A. K. Simarmata, Ed.).
- Sofia. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep–teori–aplikasi*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Widodo, S. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi.