SAMALEWA
JURNAL RISET DAN KAJIAN MANAJEMEN
http://e-journallppmunsa.ac.id/index.php/samalewa
||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

KETERKAITAN PELATIHAN KERJA DAN SELF EFFICACY DENGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SUMBAWA BESAR

Ika Fitriyani[1], Nining Sudiyarti[2*], Dela Anjelita[3]
[123]Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: niningsudiyarti04@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 14 April 2024

Acceptted: 12 Juni 2024

Published: 30 Juni 2024

Keywords

Job Training;
Self-Efficacy;
Employee Performance.

Abstrak

This study aims to examine the relationship between job training and self-efficacy with improving employees' performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbawa Besar Branch. The type of this study used was associative study. The type of this study was associative study which aims to determine the effect of job training and self-efficacy on employees' performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbawa Besar Branch. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly from research respondents using a questionnaire. The respondents for this study were all employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbawa Besar Branch, totaling 40 people. The data used in this study were processed with SPSS software for analysis using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), simultaneous hypothesis testing (F test), and determinant coefficient testing (R^2). The results of this research show that job training and self-efficacy have a positive and significant effect on employees' performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbawa Besar Branch, both partially and simultaneously. The contribution of job training and self-efficacy in influencing employees' performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbawa Besar Branch was 66.8%, while the remaining of 33.4% was influenced by other variables not examined in this study, such as leadership style, work motivation and compensation.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti saat ini, sumber daya manusia adalah aset terpenting di perusahaan yang tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kesuksesan perusahaan bergantung pada keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, maka kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan dari pihak perusahaan. Oleh karena itu, unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018).

Kinerja memiliki makna sebagai tingkat efektifitas dan efesiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, atau sesuai dengan harapan perusahaan (Kurnia & Sitorus, 2022).

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Meskipun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila pegawai yang melaksanakan tidak

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

berkualitas, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hal tersebut berkaitan bahwa hasil kerja yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan aturan-aturan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan oleh perusahaan dengan berusaha membentuk pengetahuan serta pemikiran dengan loyalitas tinggi untuk meningkatkan efesiensi kegiatan dengan semaksimal mungkin.

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Soniati dan Dewi (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pelatihan dan *self efficacy*. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah 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 globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan.

Pelatihan (*training*) atau pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan sendiri adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Sumardjo & Priansa, 2018). Dengan mengikuti pelatihan, karyawan mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara lebih efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Menurut Umi dan Nurnida, (2018), tujuan dari diadakannya pelatihan adalah mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu agar pegawai lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar kerja yang ada. Menurut Farida dan Hendarsjah (2022), 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.

Dengan demikian, maka pelatihan wajib diadakan secara langsung untuk memperbaiki kinerja dari operasional pegawai. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik.

Selain itu, faktor dari dalam yang memengaruhi kinerja adalah *self efficacy* atau efikasi diri. Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan. Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. *Self efficacy* sendiri bermakna suatu keyakinan individu terkait kemampuan yang dia miliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* baik akan mampu menetapakan suatu tujuan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu tujuan (Dewi, 2020).

Rasa percaya diri atau *self efficacy* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dari keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuannya dengan cara melakukan

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

penilaian terhadap diri sendiri seorang karyawan dalam menjalani pekerjaan yang diembannya. 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 (Dewi dan Rostiana, 2018).

Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu menyelesaikan masalah dan tanggung jawab dengan tenang dan baik begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dapat dicapai dengan adanya keyakinan diri yang tinggi serta kemampuan yang tinggi dalam berusaha. Jika pegawai tidak yakin dengan diri sendiri, maka pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal (Khaerana, 2020).

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar menjadi aspek yang penting karena menjadi dasar untuk melakukan penilaian pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian secara khusus agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Jika kinerja pegawai menurun, maka dapat mempengaruhi stabilitas organisasi. Salah satu strategi yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar dalam upaya mencapai visi misinya adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya dalam lingkup internal.

Sumber daya manusia dalam hal ini berperan penting agar terciptanya kinerja perbankan yang unggul dan terpercaya, maka dari itu bagaimana cara kita dalam membantu proses pengembangan melalui program pelatihan yang berkesinambungan itulah yang sangat dibutuhkan. Faktor dukungan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang diperlukan. Oleh karena itu, program peningkatan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan dengan sistematis dan berjenjang sesuai dengan tingkat kompetensi dan masing-masing level juga mempertimbangkan perkembangan yang terjadi dimasing-masing bidang kompetensi yang dimilikinya.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa melaksanakan program pelatihan kepada para karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa dilakukan agar karyawan memiliki pantauan terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat mengetahui titik kesalahan pada saat bekerja. Hal ini akan memberikan rasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan yang telah mengikuti program pelatihan akan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

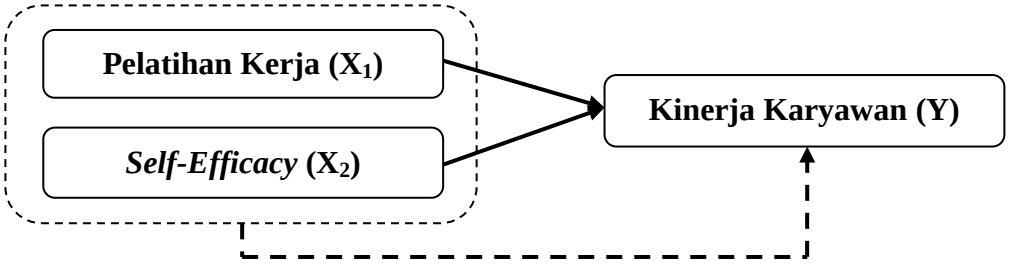
PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar telah memotivasi karyawannya dalam mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri dalam bekerja melalui pelatihan. Dari proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan terorganisir, PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa telah melihat prestasi dan kinerja karyawannya secara realistis serta ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan pelatihan kerja dan *self efficacy* dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar. Hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitin ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar yang berjumlah 40 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, sesuai dengan pandangan tersebut maka keseluruhan anggota dari populasi akan diambil menjadi sampel sehingga sampel yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Dengan demikian, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*convenience sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instumen berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada "sangat setuju", sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada "sangat tidak setuju".

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y). Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam mengelola data. Tahapan selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.047	1.306		3.099	.004
	Pelatihan Kerja	.221	.061	.339	3.637	.001
	Self Efficacy	.465	.060	.723	7.757	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Kinerja Karyawan = 4.047 + 0.221 (Pelatihan) + 0.465 (*Self Efficacy*) + *e*

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a. Nilai constanta (a) sebesar 4.047 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) tidak mengalami peningkatan atau bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y) adalah sebesar 4.047.
b. Nilai β_1 koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) adalah sebesar 0.221 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika variabel pelatihan kerja (X_1) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.221, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *self efficacy* (X_2) tidak mengalami perubahan atau konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.
c. Nilai β_2 koefisien regresi variabel *self efficacy* (X_2) adalah sebesar 0.465 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika variabel *self efficacy* (X_2) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.465, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pelatihan kerja (X_1) adalah konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.047	1.306		3.099	.004
	Pelatihan Kerja	.221	.061	.339	3.637	.001
	Self Efficacy	.465	.060	.723	7.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.637 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (df=n-k=40-3=37) dan α = 5% (0.05) adalah sebesar 2.026, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (3.637>2.026) dan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 (0.001<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.

b. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 7.757 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (df=n-k=40-3=37) dan α = 5% (0.05) adalah sebesar 2.026, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (7.757>2.026) dan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 (0.000<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (F_{hitung}>F_{tabel}) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.410	2	40.205	39.487	.000[a]
	Residual	37.673	37	1.018		
	Total	118.083	39			
a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Pelatihan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 39.487 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan (df1=k-1=3-1=2) dan (df2=n-k=40-3=37) dan α = 5% (0.05) adalah

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

sebesar 2.86, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (39.487>2.86), dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar konstribusi variabel-variabel pelatihan kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828[a]	.685	.668	.71157
a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.668. Hal ini berarti bahwa persentase konstribusi pelatihan kerja dan *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar adalah sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi (Rahayu dan Rozak, 2022).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya pelatihan. Pelatihan dianggap sebagai hal yang umum dilakukan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan, maka akan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin tinggi persepsi positif karyawan pada pelatihan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi persepsi negatif karyawan pada pelatihan, maka akan semakin kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin rendah.

Pelatihan adalah salah satu faktor penting untuk memotivasi karyawan untuk dapat menghasilkan banyak manfaat bagi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pelatihan, maka karyawan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan menjadi hal yang penting untuk dilakukan dalam suatu perusahaan. Melalui pelatihan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Handayani dan Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan mutu SDM perusahaan, dengan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat, baik kualitas maupun kuantitas.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan *self efficacy* dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin tinggi kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang dia miliki, maka kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan baik akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, maka akan menghambat kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Self efficacy sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mengembangkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* pada diri pegawai dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih mudah dalam menguasai berbagai bidang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung lebih sulit untuk menguasai bidang dalam pekerjaannya sehingga akan memperlambat kinerjanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang kuat (berpengaruh) dengan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperkuat keyakinan karyawan pada kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi situasi apapun sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara lebih efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.
2. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.
3. Pelatihan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar.
4. Persentase konstribusi pelatihan kerja dan *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar adalah sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar diharapkan agar dapat melakukan pengecekan dan mengevaluasi secara rutin terhadap hasil kerja para pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih akurat dan efektif. Selain itu, kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* perlu diterapkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya *reward* dan *punishment*, para karyawan akan terpacu untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar memperoleh penghargaan dan menghindari sanksi. Dengan demikian, target dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. Bagi Karyawan

   Prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Sumbawa Besar diharapkan agar dapat selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya, baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan kemampuan kerja yang dimiliki, para karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab masing-masing secara efektif sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan berupa tarcapainya target dan sasaran sesuai yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(1): 1-7.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ary, I.R., & Sriathi, A.A.A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, *8*(1): 6990-7013.

Asmini, Alam, A.R.N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *5*(1): 17-24.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

Asmini, Umar, & Zulfahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5*(2), 95-100.

Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Dewi, M.K., & Rostiana, R. (2018). Peran Persepsi Dukungan Atasan terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Self-efficacy sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 2*(1): 144-153.

Dewi, N.A.D.P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Pyschologia*, *2*(2): 122-136.

Farida, N.F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 8*(1): 302-313.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani, 2*(4): 1721-1738.

Ismawati, & Yuliana. (2022). Role of Preparedness For Change and Proactive Behavior to The Performance of Employee. *Jurnal Ekonomi, 11*(3): 765-774.

Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global, 5*(1): 80-89.

Kurnia, N.A., & Sitorus, D.H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 17*(1): 48-57.

Mansur, & Asmini. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management, 6*(2): 102-122.

Rahayu, O.D., & Rozak, H.A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). *Jurnal Mirai Management, 7*(2): 1-12.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1): 1-15.

Soniati, N.M., & Dewi, I.A.S. (2022). Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2*(2): 331-338.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 22 - 33

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumardjo, M. & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep Konsep Kunci.* Bandung: CV.Alfabeta.

Umi, M.Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *e-Proceedings of Management*, *5*(1): 1123-1129.