



The Influence of Training, Self-Efficacy and Motivation on Employee Performance at CV Mega Motor Cicurug

Azhirni Alpha Khasanah^{1*}, Samsuri², Tini Kartini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor

Corresponding Author: Azhirni Alpha Khasanah azhirni.alpha@unida.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Training, Self-Efficacy, Motivation, Employee Performance

Received : 19, June

Revised : 20, July

Accepted: 25, August

©2023 Khasanah, Samsuri, Kartini:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of training, self-efficacy and motivation on employee performance at CV Mega Motor Cicurug, both simultaneously and partially. The subjects of this research were 48 CV Mega Motor Cicurug employees as sample members. The data analysis technique used in this research uses the IBM SPSS 25 software application. The form of this research is descriptive and verifiable with a quantitative approach. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that training, self-efficacy, motivation and employee performance meet very good criteria. Simultaneously and partially, training, self-efficacy and motivation have a positive and significant effect on the performance of CV Mega Motor Cicurug employees.

Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mega Motor Cicurug

Azhirni Alpha Khasanah^{1*}, Samsuri², Tini Kartini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor

Corresponding Author: Azhirni Alpha Khasanah azhirni.alpha@unida.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pelatihan, Efikasi Diri, Motivasi, Kinerja Karyawan

Received : 19, June

Revised : 20, July

Accepted: 25, August

©2023 Khasanah, Samsuri, Kartini:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug baik secara simultan maupun parsial. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan CV Mega Motor Cicurug sebanyak 48 orang sebagai anggota sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software IBM SPSS 25*. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, efikasi diri, motivasi, dan kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik. secara simultan dan parsial pelatihan, efikasi diri, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mega Motor Cicurug.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah menjadi keluaran (*output*) serta menyumbangkan tenaga kerja, pikiran, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai visi misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang diperlukan perusahaan. SDM adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lainnya memiliki peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya SDM maka suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. SDM dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi semakin pesat dan mengembangkan dirinya secara terus-menerus.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya telah dicapai oleh seseorang). Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan pada perusahaan dituntut efektif dan efisien agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Hal tersebut harus didukung dengan manajemen SDM bertujuan dapat mendorong kinerja karyawan semakin baik. Dorongan tersebut dapat dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja mempengaruhi kinerja karyawan meningkat. Kasmir (2016:189) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pelatihan, rancangan kerja, kepribadian individu (efikasi diri), motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk memakai variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada lokasi penelitian dimana terdapat masalah yaitu kinerja karyawan yang rendah diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti pelatihan yang belum baik, efikasi diri yang rendah dan kurangnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal. Sehingga penelitian ini harus segera dilakukan, agar dapat mengetahui solusi/saran untuk menangani permasalahan tersebut.

Kinerja karyawan tinggi apabila karyawan menjalankan pelatihan yang baik sesuai dengan jadwal yang telah dibuat oleh perusahaan. Pelatihan yang baik apabila seluruh peserta pelatihan mengikuti pelatihan tersebut dan memiliki semangat yang tinggi. Selanjutnya efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Salah satu ciri utama karyawan berkualitas adalah karyawan yang memahami peran dan tanggung jawabnya di perusahaan yang dapat menciptakan daya saing yang baik melalui hasil kerjanya maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian hal lain

yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Dampak pemberian motivasi bagi karyawan antara lain, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, dan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih giat dan semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan.

Dalam melakukan penelitian ini, maka tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Penelitian terkait pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prasetya, dkk (2022) menunjukkan bahwa bahwa efikasi diri dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baunsele, P (2021). menunjukkan bahwa a uji parsial dan uji simultan variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fridayanto, dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi, stress, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Gemina, dkk (2021) menunjukkan bahwa Secara simultan dan parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja. Jailani dan Salfadri (2020) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sulastri dan Uriawan (2020) membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Antares dan Lestariningsih (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV Mega Motor merupakan salah satu *dealer* dan bengkel resmi sepeda motor Honda berdiri sejak tahun 1998 oleh Drs. Rudy Hermawan yang melayani Penjualan Motor (H1) *Service* (H2) dan Penjualan *Sparepart* (H3) kepada *end-user* individual dan korporat (*group customer*). CV Mega Motor memiliki 3 (tiga) kantor cabang di daerah Sindang Barang-Bogor, Palabuhan Ratu - Sukabumi, dan Cicurug -Sukabumi. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan harus mencapai target pendapatan yang telah ditentukan, namun terkadang terdapat faktor lain dalam mencapai target pendapatan tersebut seperti kenaikan harga *On The Road (OTR)* yang berubah secara tidak pasti. Akibatnya proses penjualan secara keseluruhan akan terhambat akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai target ketercapaian pendapatan. Permasalahan yang terjadi dimana kinerja karyawan menurun yang diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pelatihan, efikasi diri, dan motivasi. Pelatihan yang dijalani belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan data pelatihan dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan selama tahun 2022 belum diikuti oleh seluruh karyawan dari berbagai departemen. Berdasarkan hasil penyebaran pra survey bahwa indikator materi pelatihan merupakan indikator tertinggi menyatakan bahwa peserta mengalami kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan saat pelatihan berlangsung hal ini dikarenakan penurunan pelaksanaan pelatihan masih

dilakukan secara online kurang memahami isi dari pelatihan tersebut sehingga ilmu atau pengetahuan yang didapatkan oleh karyawan terbatas. Jika hal ini terus menerus tidak di atasi tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain pelatihan, permasalahan lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu efikasi diri yaitu masih adanya karyawan masih kurang percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan situasi nyaman dalam berbagai situasi saat bekerja. Berdasarkan hasil pra survey bahwa indikator *magnitude* (kesulitan tugas) merupakan indikator tertinggi, karyawan menyatakan masih kurang percaya diri dalam menyelesaikan hambatan yang ada. Dapat disimpulkan bahwa kualitas karyawan CV Mega Motor Cicurug masih dikatakan rendah hal ini disebabkan karyawan belum memiliki inisiatif atau kemampuan diri yang baik dan masih bergantung kepada pegawai lainnya. Apabila hal ini tidak diatasi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kemudian hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Adapun hal yang menyebabkan rendahnya motivasi ini disebabkan pemberian gaji/kompensasi kepada karyawan yang belum memadai diduga berdampak terhadap motivasi. Karyawan mengharapkan adanya pemberian gaji sesuai dengan UMK dan UMP yang berlaku serta kompensasi yang merata agar karyawan akan meningkat motivasinya dalam bekerja.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak terkait dalam penelitian ini serta berguna bagi masukan dalam mengembangkan kebijakan pelatihan, efikasi diri, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai pelatihan, efikasi diri, motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab diberikan. Suwatno (2018:118) mengemukakan bahwa pelatihan berarti suatu perubahan sistematis dari *knowledge, skill, Attitude, dan behaviour* yang terus mengalami peningkatan dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam pemenuhan standar SDM diinginkan. Menurut Luthan (2014:338), menyatakan bahwa *self efficacy* megacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Adapun menurut Hamali (2018:133), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Sulastris dan Uriawan (2020) menyatakan secara simultan bahwa lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Sholihah, S (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Antares dan Lestariningsih (2020) membuktikan dari penelitian tersebut *self-efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Pelatihan, efikasi diri, dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Penelitian yang dilakukan oleh Baunsele, P (2021) menyatakan bahwa secara parsial pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang E.Wuse dkk (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

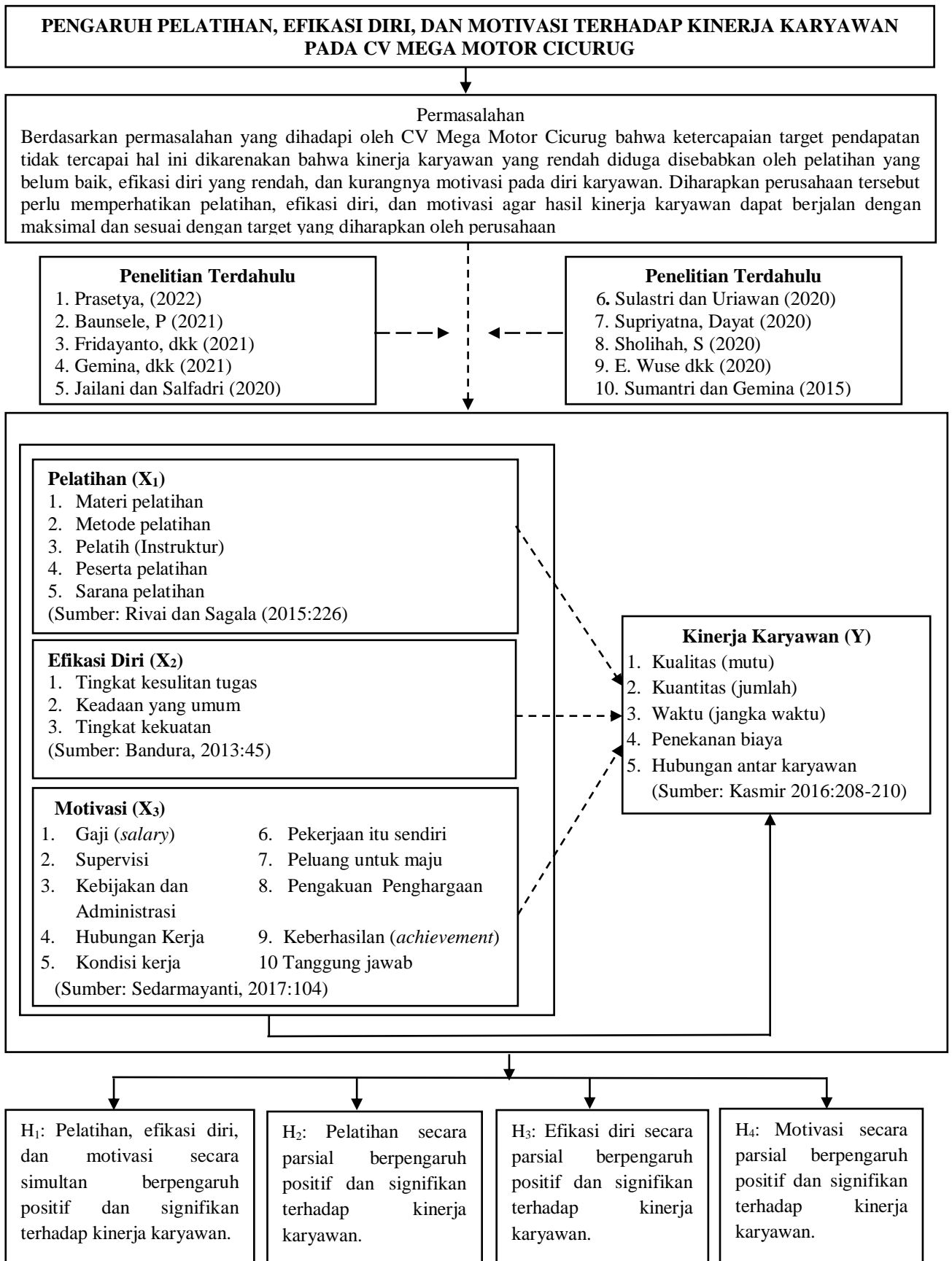
H₂: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah kita dapat melakukan tindakan bisa atau tidak, benar atau salah dalam mengerjakan tugas sesuai dengan perintah. Efikasi diri juga bisa disebut sebagai keyakinan dapat mengubah pola perilaku seorang bahwa ia mampu untuk mengatasi/melakukan suatu tindakan bahwa individu tersebut akan berhasil. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumantri dan Gemina (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya yaitu oleh Prasetya, dkk (2022) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Motivasi adalah dorongan dalam diri yang dapat membangkitkan menentukan arah dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku gigih dalam menghadapi suatu masalah. Karyawan memiliki motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi rendah akan berdampak pada karyawan sendiri, profit, dan tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jailini dan Salfadri (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan hasil penelitian oleh Fridayanto, dkk (2021) menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran mengenai variabel dependen (pelatihan, efikasi diri, dan motivasi) terhadap variabel Independen (kinerja karyawan). Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Definisi operasional adalah penjelasan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui variabel-variabel dengan merumuskannya secara jelas dari suatu penelitian. Semua pernyataan dalam kuesioner di ukur dengan skala likert, dengan butir pernyataan 1 sampai 2 pernyataan setiap indikator variabel. Berikut merupakan tabel operasional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Operasional

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja (Y)	Kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, dan hubungan antara karyawan	Kasmir, (2016:208-210)
Pelatihan (X ₁)	Materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan, sarana pelatihan.	Rivai, (2015 :226)
Efikasi Diri (X ₂)	Tingkat kesulitan tugas (<i>magnitude</i>), Keadaan yang umum (<i>generality</i>), Tingkat kekuatan (<i>strength</i>)	Bandura (2013:45)
Motivasi (X ₃)	Gaji (<i>salary</i>), Supervisi, Kebijakan dan Administrasi, Hubungan Kerja, Kondisi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju, Pengakuan penghargaan, Keberhasilan (<i>achievement</i>), Tanggung jawab	Sedarmayanti, (2017:104)

Sumber: Data diolah,2022

Populasi dan teknik sampel dari penelitian ini yaitu 48 orang karyawan CV Mega Motor Cicurug menggunakan sampel jenuh (sensus). Dengan teknik pengumpulan data yang terdiri dari studi kepustakaan, wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi atau pengamatan pada lokasi penelitian. Metode pengujian data dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, yang dilakukan dengan bantuan program *software Statistical Package For The Social Sciens (SPSS)*. Sebelum dilakukan pengujian hubungan antar variabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Adapun persamaan struktural dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan: Y: Variabel terikat, α : Constanta., X: Variabel bebas, β_1 : Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, β_2 : Koefisien regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, β_3 : Koefisien regresi untuk mengetahui

sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, ϵ :Error disturbances/faktor lain yang tidak diteliti.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Karyawan

Penelitian ini terdiri dari 48 responden. Karakteristik responden mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dan sisanya perempuan dengan rentan usia 26-30 tahun. Kemudian tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK dengan masa kerja paling banyak 5-10 tahun dengan gaji paling banyak 1,5-3 juta.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel pelatihan diketahui bahwa variabel pelatihan masuk dalam kriteria baik dengan rata-rata penilaian sebesar 3,55 Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pelatihan yang baik. Dari lima indikator pelatihan, indikator tertinggi yaitu indikator pelatih memiliki skor sebesar 3,87. Artinya, pelatih (instruktur) pelatihan sudah dikatakan baik dan ahli dalam menyampaikan materi pelatihan saat berlangsung, keahlian pelatih bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Adapun skor terendah yaitu pada indikator peserta pelatihan sebesar 3,23. Artinya, pelatihan ini belum diikuti oleh semua karyawan dikarenakan pelaksanaan pelatihan ini masih dilakukan secara daring dan terdapat kendala lainnya menghambat pelaksanaan pelatihan.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel efikasi diri diketahui bahwa variabel efikasi diri masuk kedalam kriteria baik dengan rata-rata penilaian sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki efikasi diri yang baik. Dari tiga indikator di atas, indikator tertinggi yaitu indikator tingkat kekuatan memiliki skor tertinggi sebesar 3,79. Artinya, karyawan dapat menghadapi hambatan pekerjaan dan yakin bahwa setiap beban kerja dapat diselesaikan dengan baik. Adapun skor terendah yaitu pada indikator kesulitan tugas sebesar 3,29. Artinya, terdapat sebagian karyawan menjalankan pekerjaannya memiliki kesulitan dan kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan kepada karyawan lainnya.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi diketahui bahwa variabel motivasi masuk kedalam kriteria baik dengan rata-rata penilaian sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Dari sepuluh indikator motivasi di atas, indikator tertinggi yaitu indikator pengakuan dan penghargaan memiliki skor tertinggi sebesar 3,79. Artinya, atasan tidak lupa memberikan bonus ataupun penghargaan lainnya serta dukungan dari karyawan lainnya. Adapun skor terendah yaitu pada indikator gaji sebesar 3,15 Artinya, perusahaan perlu

mengevaluasi mengenai gaji mengingat tunjangan yang diberikan masih dibawah UMK Kab. Sukabumi dan UMP Jawa Barat.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel kinerja karyawan diketahui bahwa variabel kinerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi dengan rata-rata penilaian sebesar 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dari lima indikator kinerja di atas, indikator tertinggi yaitu indikator waktu memiliki skor tertinggi sebesar 3,80. Artinya, karyawan dalam mengerjakan tugasnya diberikan batas waktu agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik hal ini berpengaruh terhadap citra perusahaan. Adapun skor terendah pada indikator kualitas dan kuantitas sebesar 3,29. Artinya, masih terdapat kesalahan dalam bekerja serta ketercapaian target pendapatan secara berfluktuasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,133	2.986		.379	.706
Pelatihan	.248	.100	.274	2.484	.017
Efikasi Diri	.628	.171	.377	3.668	.001
Motivasi	.168	.049	.350	3.440	.001

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi linear berganda tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 1,133 + 0,248X_1 + 0,628X_2 + 0,168X_3 + \epsilon$$

Koefisien regresi variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi bernilai positif artinya apabila pelatihan sudah berjalan dengan baik, efikasi diri karyawan meningkat, dan tingginya motivasi karyawan, maka diduga kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan nilai F hitung pada tabel anova diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 46.556 sedangkan F_{tabel} perlu perhitungan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df_1 = (k-1)$ atau $df_1(3-1=2)$ dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $df_2 = (48-3-1=44)$ sebesar 3,21 sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($46.556 > 3,21$) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pelatihan (X_1), efikasi diri (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1) sebesar 2.484 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $48-3-1 = 44$ yaitu sebesar 1,680. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) sebesar (2.484>1.680), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel efikasi diri (X_2) sebesar 3.668 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $48-3-1 = 44$ yaitu sebesar 1,680. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) sebesar (3.668>1.680), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial efikasi diri (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karaywan

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel motivasi(X_3) sebesar 3.440 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $48-3-1 = 44$ yaitu sebesar 1,680. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) sebesar (3.440>1.680), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pelatihan, efikasi diri, dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisi korelasi berganda diperoleh nilai R atau korelasi sebesar 0,872. Menurut Sugiyono (2017:275), bahwa nilai interval dalam kategori sangat kuat (0,800-1,000). Sehingga korelasi atau hubungan dari variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Artinya, semakin baik pelatihan, semakin baik efikasi diri, dan tingginya motivasi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa R Square yang diperoleh sebesar 0,760 atau 76,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug sebesar 76,0% sedangkan sisanya sebesar 24,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016:189)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Tanggapan karyawan untuk variabel pelatihan (X_1), efikasi diri (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) pada CV Mega Motor, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Tanggapan karyawan terhadap variabel pelatihan termasuk dalam kriteria baik.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap variabel efikasi diri termasuk dalam kriteria baik.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi termasuk dalam kriteria tinggi.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja termasuk dalam kriteria tinggi.
2. Pelatihan, efikasi diri, motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug.
 3. Pelatihan, efikasi diri, dan motivasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pelatihan pada karyawan CV Mega Motor Cicurug perlu ditingkatkan kembali dengan baik khususnya indikator yang memiliki nilai terendah yaitu peserta pelatihan, maka perusahaan sebaiknya dapat berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan tersebut baik dari segi materi maupun metode pelatihan. Salah satu dengan cara semua karyawan wajib mengikuti pelatihan tersebut agar kinerja/penilaian karyawan melalui pelatihan dapat meningkat dan memberikan *punishment* yg tegas kepada para peserta yang tidak mengikuti pelatihan tersebut untuk mendapatkan efek jera, serta diharapkan pelatihan bisa dilakukan secara luring agar menumbuhkan rasa semangat karyawan.
2. Efikasi diri pada karyawan CV Mega Motor Cicurug perlu ditingkatkan kembali dengan baik khususnya untuk indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kesulitan tugas. Maka perusahaan diharapkan agar mampu memberikan tugas-tugas dimulai dari sifatnya mudah, sedang hingga sulit sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, apabila efikasi diri karyawan tinggi maka mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Motivasi pada karyawan pada CV Mega Motor Cicurug perlu ditingkatkan dengan baik khususnya untuk indikator yang memiliki nilai terendah yaitu gaji. Maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan juga kesesuaian tugas karyawan sesuai dengan UMK dan UMP yang berlaku agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, apabila motivasi pada diri karyawan tinggi akan berpengaruh terhadap kenaikan gaji dan jenjang karir.
4. Kinerja pada karyawan CV Mega Motor Cicurug perlu ditingkatkan kembali dan perlu dipertahankan dengan baik khususnya pada indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kualitas dan kuantitas. Hal ini penting karena kualitas dan kuantitas merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memberikan

pelatihan ketika karyawan sedang dalam kondisi menurunnya kinerja, sehingga karyawan dapat kembali menjalankan pekerjaannya lebih baik serta pemberian penghargaan kepada karyawan, apabila karyawan memiliki kinerja tinggi maka akan menumbuhkan rasa kepercayaan konsumen terhadap karyawan karena penyelesaian kerja harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan agar mendapatkan hasil yang optimal.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini sebagai acuan dan referensi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada berbagai pihak keluarga tercinta, teman-teman seperjuangan, sahabat, dan pihak-pihak yang terkait atas bantuan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga menjadi amal jariyah dan dapat membawa keberkahan bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Antares, Zulkifli. 2019. "Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orang Tua Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 8 No.11: 60-69. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2610/2619>.
- Bandura. 2013. *Psychology Classics All Psychology Students Should Read : The Bobo Doll Experime*. New York: Crente Space.
- Baunsele, Petrus Valentino. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7 No.1. <http://jurnal.pnk.ac.id/>.
- E.Wuse, Gino, Sontje M. Sumayku, and Roy F. Runtuwene. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang." *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 6 No.3: 1-10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/20405>.
- Fridayanto, Soni, Nur Laely, and Budi Rahayu. 2021. "Pengaruh Motivasi, Stres Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. United Motors Centre." *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi* 2 No.1: 1-17. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>.
- Hamali, Arif Yusuf, and M M SS. 2018. CAPS (Center for Academic Publishing

- Service) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Jailani, Rahman Wahid, and Salfadri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang." *Jurnal Matua* 2 No.2: 334-45. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/105>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lilis, Sulastri, and Uriawan2 Wisnu. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume 1 No.1: 1-7. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8288>.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*. Singapore: Megraw Hill Book Co.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, I Kadek Iman Yudi, Anak Agung Dwi Widyani, and Tiksnayana Vipraprastha. 2022. "Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara." *Jurnal Emas* Volume 3 No.11. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4303/3344>.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholihah, Siti Fatimatus. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 7 No.10: 1-10. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/173>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumantri, Ujang, and Dwi Gemina. 2015. "Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, Self-Efficacy Serta Locus of Control Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor." *Jurnal Visionida* Volume 1 No.2: 1-16. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/582>.
- Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.