



JURNAL EKONOMIA

***Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram**
Elvera, S.E., M.Sc

***Pengaruh Kreativitas Iklan terhadap Loyalitas Konsumen di Desa Pagar Jati Kecamatan Tanjung Sakti PUMI Kabupaten Lahat (Studi Kasus Pengguna Pasta Gigi)**
Sastra Mico, S.E., M.Si

***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kota Pagaram**
Yadi Maryadi, S.E., M.Si

***Pengaruh *Promotion Mix* Terhadap Keputusan Pembelian pada Apotek Diana Farma Kota Pagaram**
Yesita Astarina, S.E., M.Si

***Analisis Praktik Pengungkapan Sukarela pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia**
Novriansyah, S.E., M.Si

***Pengaruh Biaya Promosi terhadap Jumlah Siswa pada Perisai English Course (PEC) Lubuk Linggau**
Yolanda Veybitha, S.E., M.Si

***Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Asuransi Bumi Putera 1912 Cabang Syariah Palembang**
Yulia Misrania, S.E., M.Si

***Pengaruh Bauran Pemasaran dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Merek (Kasus pada *Business Centre Sophie Paris* di Sumatera Selatan)**
Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si

Diterbitkan Oleh :
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Lembah Dempo Pagaram

“EKONOMIA”
JURNAL EKONOMIA
ISSN : 1858 – 2451
VOL. 6 No. 2 Juli 2016

PEMIMPIN UMUM

Elvera, S.E., M.Sc

PEMIMPIN REDAKSI

Laili Dimiyati, S.E. M.Si

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Mastriati Hini Hermala Dewi, S.H., S.E., M.H

KONSULTAN AHLI

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEWAN REDAKSI

Junaidi, S.I.P., M.Si

Sastra Mico, S.E., M.Si

Ruaman Yudianto, S.E., M.M

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

PENYUNTING AHLI

Yesita Astarina, S.E., M.Si

Yusi Nurmala Sari, S.Kom., M.T.I

SEKRETARIS REDAKSI

Zulaiha, S.E, M.A

DISTRIBUTOR

Fadhilah Fitriyanti, S.Si

Martareza, S.E

DITERBITKAN OLEH :
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
LEMBAH DEMPO PAGARALAM
Jl. H. Sidik Adim No. 98 Airlaga Pagaralam Utara
Telp. (0730) 624445 Fax (0730) 623259

**PENGARUH PELATIHAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) LEMBAH DEMPO KOTA PAGARALAM**

**ELVERA, S.E., M.Sc
Dosen STIE Lembah Dempo
Email: elvera.star@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *assosiatif*. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kepustakaan, penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ditemukan menggunakan metode studi empiris dengan pendekatan *assosiatif* serta untuk menganalisis data dan menguji hipotesis penulis menggunakan analisis statistik *SPSS Versi 16.00 For Windows* berupa analisis regresi linier berganda, dan analisis *korelasi product moment (pearson)*.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilainya hanya sebesar 0,068 dan variabel *self efficacy* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh dan pengaruhnya signifikan, pengaruhnya sebesar 0,686 atau sebesar 68,6 % dan pengaruhnya signifikan karena nilai signya $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram.

Pengujian secara parsial terhadap variabel pelatihan diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh dan pengaruhnya tidak signifikan karena pengaruhnya hanya sebesar 0,145 dan pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signya $> 0,05$ yaitu $0,267 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram. Pengujian secara parsial terhadap variabel *self efficacy* diperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh dan pengaruhnya sebesar 0,705 dan pengaruhnya signifikan karena nilai signya $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram.

Kata Kunci : Pelatihan, *Self Efficacy*, Kinerja, Assosiatif

1. PENDAHULUAN

Suatu institusi penyelenggara pendidikan tinggi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam merupakan suatu lembaga perguruan tinggi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak kreativitas dan inovasi guna merespon berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat baik dibidang ilmu pengetahuan, teknologi, ekonomi, politik, sosial budaya dan seni, khususnya di Kota Pagaralam dan sekitarnya.

Untuk memiliki karyawan yang cakap dan terampil sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu institusi tidaklah mudah walaupun telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar dan proses pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan tetapi jarang yang benar-benar mampu dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Karena dalam setiap pekerjaan suatu organisasi, sering kita temui adanya kesenjangan—kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki pekerja dan organisasi sehingga olehnya itu suatu organisasi harus menjembatani kesenjangan

tersebut melalui beberapa program pelatihan.

Sedangkan, “Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan atau pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110)”. Melalui pelaksanaan pelatihan yang terarah dan berkesinambungan sehingga diperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi perubahan teknik pekerjaan yang dibebankan pada mereka.

Dalam mencapai tujuan tersebut maka seorang karyawan harus memiliki efikasi diri yang merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan Self Efficacy yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaanya.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Robbins (2007: 180) menyebutkan bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran

sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Dimana suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan atau standar pekerjaan (*job standard*). Dan Menurut (Tika, 2006) “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan atau pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110)”. Melalui pelaksanaan pelatihan yang terarah dan berkesinambungan sehingga diperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi perubahan teknik pekerjaan yang dibebankan pada mereka.

2.2. Self Efficacy

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowwledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Robbins (2007:

180) menyebutkan bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009: 287)

Efikasi ini terbagi menjadi 3 bagian yaitu level, strength, dan generality.

a. Level

Yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya, penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, seklaipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai

b. Strength

Yaitu sejauh mana kekuatan dan keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan

individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target.

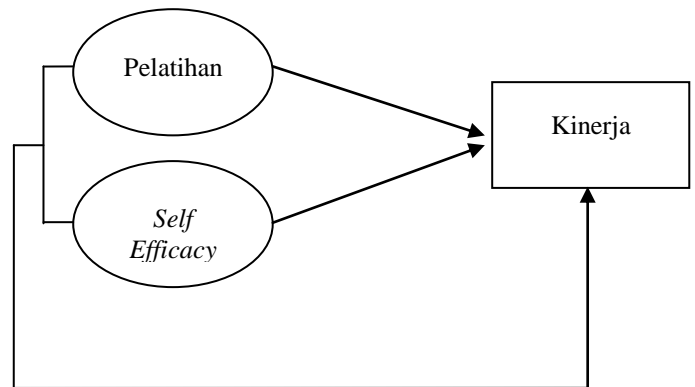
c. *Generality*

Yaitu bagaimana seseorang mampu mengeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaannya sekarang, mampu, menyikapi situasi yang berbeda dengan baik, dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

2.3. Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Dimana suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan atau standar pekerjaan (*job standard*). Sedangkan Menurut (Tika, 2006) “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”

2.4. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber : Data Diolah Penulis, 2016

2.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan dan Self Efficacy diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Pelatihan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : *Self Efficacy* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *asosiatif*, dimana penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Tempat penelitian pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram.

Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram sebanyak 40 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *nonprobability sampling* dimana setiap anggota tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan kedalam sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yakni teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam sebanyak 40 orang dari total populasi.

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan data penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya secara kebetulan (Effendi & Tukiran, 2012:45).

Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X1 = Pelatihan
- X2 = *Self Efficacy*
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- A = konstanta
- E = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54,1%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 45,9%. Berdasarkan data ini, karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam lebih didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Karyawan yang memiliki umur 20-40 tahun sebanyak 86,5% yang mendominasi usia karyawan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam. Hal ini menunjukkan bahwa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam terdapat banyak karyawan dalam usia yang sangat produktif dalam bekerja. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian yaitu lebih didominasi oleh tingkat pendidikan S2 sebanyak 18 orang atau 48,6%. Hal ini disebabkan karena bidang tugas atau pekerjaan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam lebih didominasi oleh para dosen yaitu sebesar 54,1%. Hal ini disebabkan karena hampir keseluruhan karyawan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam ini sudah bekerja selama >5 tahun yaitu sebesar 48,6% atau sebanyak 18 orang.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Pelatihan (X1)	XP1	0,355	0,726	Valid
	XP2	0,355	0,776	Valid
	XP3	0,355	0,822	Valid
	XP4	0,355	0,597	Valid
	XP5	0,355	0,706	Valid
	XP6	0,355	0,537	Valid
	XP7	0,355	0,643	Valid
	XP8	0,355	0,738	Valid
Self Efficacy (X2)	XSE1	0,355	0,608	Valid
	XSE2	0,355	0,289	Tidak Valid
	XSE3	0,355	0,279	Tidak Valid
	XSE4	0,355	0,614	Valid
	XSE5	0,355	0,491	Valid
	XSE6	0,355	0,768	Valid
	XSE7	0,355	0,452	Valid
	XSE8	0,355	0,466	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,355	0,681	Valid
	Y2	0,355	0,481	Valid
	Y3	0,355	0,689	Valid
	Y4	0,355	0,753	Valid
	Y5	0,355	0,683	Valid
	Y6	0,355	0,643	Valid
	Y7	0,355	0,342	Tidak Valid
	Y8	0,355	0,071	Tidak Valid

Sumber : Hasil dari SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua item pernyataan variabel x1 memiliki r hitung $>$ r tabel 0,355, sedangkan variabel x2 tidak semua item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,355 dan untuk variabel y tidak semua item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,355.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan (X1)	8 Pernyataan	0,863	Reliabel
Self Efficacy (X2)	8 Pernyataan	0,580	Tidak Reliabel
Kinerja (Y)	8 Pernyataan	0,688	Reliabel

Sumber : Hasil dari SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tidak semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,6, pada variabel Pelatihan (X1) nilai *cronbach alphanya* sebesar $0,863 <$ 0,6 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel. Sedangkan Untuk variabel *Self Efficacy* (X2) *cronbach alphanya* sebesar $0,580 <$ 0,6 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel. Dan untuk variabel Kinerja (Y) nilai *cronbach alphanya* sebesar $0,688 >$ 0,6 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

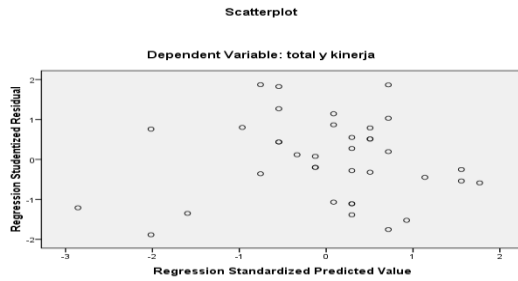
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	1.032	Non Multikolinieritas
Self Efficacy (X2)	1.032	Non Multikolinieritas

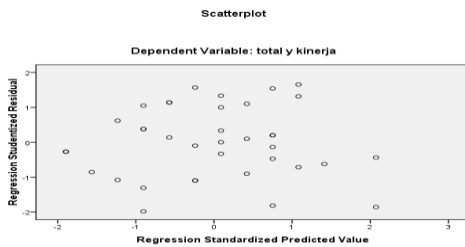
Output pada *coefficients* model dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, apabila nilai VIF $<$ 10. Karena kedua variabel bebas memiliki VIF $<$ 10, maka dapat

disimpulkan tidak terjadi multikolinier, dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1 dan 2 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

4.4. Hasil Regresi Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.078	5.429		1.488	.146
	total x pelatihan	.068	.109	.088	.627	.535
	total x self efficacy	.686	.172	.664	3.992	.000

a. Dependent Variable: total y kinerja

Hasil analisis penelitian diperoleh bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 8,078 artinya jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan *self efficacy* dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka, kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam sebesar 8,078 satuan.
2. Apabila pelatihan (X1) bertambah sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,068 satuan.
3. Apabila *self efficacy* (X2) bertambah sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,686 satuan.

Uji hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh pelatiba dan *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,145 dengan nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 1,129 lebih besar dari nilai t tabel 0,681 dengan tingkat signifikan 0,267 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan pengaruhnya tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam, dengan demikian hipotesis di terima.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,705 dengan nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* sebesar 4,203 lebih besar dari nilai t tabel 0,681. dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh dan pengaruhnya signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam, dengan demikian hipotesis di terima.

Tabel 5
Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.303	2	83.652	8.878	.001 ^a
	Residual	320.372	34	9.423		
	Total	487.676	36			

a. Predictors: (Constant), total x self efficacy, total x pelatihan

b. Dependent Variable: total y kinerja

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berdasarkan tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,001 dengan nilai F sebesar 8,878. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga ada pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.343	.304	3.070	1.451

a. Predictors: (Constant), total x self efficacy, total x pelatihan

b. Dependent Variable: total y kinerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara pengembangan karir dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan pelatihan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam yaitu sebesar 58,6%. Hasil koefisien determinasi atau R square (r²) adalah 0,343 yang menunjukkan bahwa 34,3% variasi kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam yang disebabkan oleh variasi pelatihan dan *self efficacy* sementara sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan atau pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110)". Melalui pelaksanaan pelatihan yang terarah dan berkesinambungan

sehingga diperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi perubahan teknik pekerjaan yang dibebankan pada mereka.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Self Efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya. *Self Efficacy* karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam diukur dengan melihat besarnya kepercayaan diri karyawan, tingkat kemampuan karyawan, tingkat keahlian karyawan, dan profesionalisme kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti semakin tingginya *self efficacy* yang dimiliki karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam, maka akan mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

Dari berbagai metode analisis yang telah penulis gunakan dalam menganalisa hubungan pengaruh

pelatihan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu ekonomi (stie) lembah dempo kota pagaralam, diketahui tingkat pelatihan karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam masih belum memadai dan tingkat pelatihan pegawai juga belum sepenuhnya efektif karena beberapa faktor yang menghambat antara lain: (a) efektifitas biaya, (b) adanya masalah materi program yang dibutuhkan, (c) prinsip-prinsip pembelajaran yang mungkin belum dipahami para pegawai, (d) ketepatan dan kesesuaian fasilitas yang belum memadai, (e) kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, dan (f) kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Hasil penelitian ini kemudian dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina G. Kaseger (2013) Pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square sehingga hipotesis yang menyatakan diduga variabel pengembangan karir dan variabel *self-efficacy* secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Matahari Department Store Manado Town Square dapat di terima. Tapi secara parsial Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilainya hanya sebesar 0,068 dan variabel *self efficacy* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh dan pengaruhnya signifikan, pengaruhnya sebesar 0,686 atau sebesar 68,6 % dan pengaruhnya signifikan karena nilai signya $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam.
2. Pengujian secara parsial terhadap variabel pelatihan diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh dan pengaruhnya tidak signifikan karena pengengaruhnya hanya sebesar 0,145 dan pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signya $> 0,05$ yaitu $0,267 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam.
3. Pengujian secara parsial terhadap variabel *self efficacy* diperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh dan pengaruhnya sebesar 0,705 dan pengaruhnya signifikan karena nilai signya $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ signifikan

terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam.

5.2. Saran

1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaralam perlu memperhatikan variabel pelatihan karena pelatihan terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dapat ditingkatkan dengan seringnya memberikan pelatihan pada setiap karyawan dengan baik sehingga memberikan kinerja yang baik kepada karyawan yang lebih memilih untuk menekuni kapabilitasnya melalui sebuah pembinaan. Memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif juga perlu dilakukan, agar karyawan meraih kinerja yang optimal.
2. Perlu dilakukannya penelitian lanjutan, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Buku Pedoman Akademik. n.d. *Jurusan Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stie Lembah Dempo Pagaralam.
- Effendi, S., & Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi 2012. LP3ES, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. _____, _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ike, Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit C.V Andi Offset.
- Ilmi Fathul. *Efektifitas bimbingan kelompok dengan yeknik storytelling untuk meningkatkan sel efficacay siswa*. Universitas Pendidikan Indonesia.repository.upi.edu
- ISSN 2303-1174, Vol 1 No. 4 Desember 2013, Diakses 08 juni 2014. Hal. 906-916.
- Kaseger G Regina. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Riezky, Amalia, Putri. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sukamerindu Kecamatan Sukamerindu Kabupaten Lahat*. Skripsi. Pagaralam Perguruan Tinggi STIE-AMIK Lembah Dempo Pagaralam.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara Jakarta.