

## PENGARUH DARI *SELF EFFICACY*, TRAINING, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDONESIA WIJAYA SEJAHTERA

Risma Nila Yuliana<sup>1</sup>, Forijati<sup>2</sup>, Itot Bian Raharjo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[rismayuliana0311@gmail.com](mailto:rismayuliana0311@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

### Abstract

*The purpose of this research is to analyze the partial or simultaneous influence of self efficacy, training and career development the performance of PT Indonesia Wijaya Sejahtera employees. In this research, a quantitative approach was used with questionnaire techniques to collect data. The number of respondents selected by researchers was 40 employees. The methods, taken are descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and analysis of the coefficient of determination with SPSS 23. The results of the research show that there is an influence of self efficacy of 0,000 less than 0,005, the training variable of 0,000 < 0,005 and the career development variable of 0,003 < 0,005 on employee performance, a coefficient of determination of 82,5% indicates that the independent variable can explain the dependent variable, while the remaining 17,5% is determined from other unknown variables and is not included in this research.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan antara *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera. Dalam penelitian ini terdapat penggunaan pendekatan kuantitatif dengan teknik angket untuk mengumpulkan data. Jumlah responden yang dipilih oleh peneliti sebanyak 40 karyawan. Metode yang diambil adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi dengan SPSS 23. Hasil dalam penelitian menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, variabel *training* sebesar 0,000 < 0,005 dan variabel pengembangan karir 0,003 < 0,005 terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi 82,5% menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya 17,5% ditentukan dari variabel lain yang tidak diketahui dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy, Training, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis yang semakin inovatif, staf memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan dan menjadi penggerak dalam menjalankan suatu perusahaan [1]. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dapat memberi kontribusi yang relevan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian yang harus diperhatikan manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai perusahaan salah satunya adalah adanya kehadiran seorang pemimpin yang dapat menggerakkan karyawan [2].

Kinerja karyawan sifatnya personal, dikarenakan setiap orang pasti memiliki tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang tidak sama ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan [3]. Sebaliknya kinerja karyawan ialah pencapaian dari seorang karyawan atas hasil terselesaikannya pekerjaan sesuai standar operasional yang sudah diterapkan pada perusahaan [4]. Meningkatnya kinerja karyawan juga akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi sehingga bisa tercapainya tujuan organisasi yang sudah dibuat [5]. Jika dalam perusahaan mempunyai karyawan yang kerjanya baik dan menyukai inovasi, maka perusahaan tersebut juga akan terus berkembang. Dengan demikian, perusahaan harus mempersiapkan dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusianya [6].

Kinerja karyawan juga bersangkutan dengan sikap karyawan pada pekerjaan yang diberikan, situasi kerja, dan kerja sama dengan rekan kerjanya. Kinerja karyawan juga didukung oleh beberapa aspek, salah satu aspek yang paling penting yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* yaitu suatu keyakinan pada karyawan akan kemampuan yang

dimiliki untuk menjalankan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan [7]. Efikasi diri dapat digunakan seseorang untuk pengambilan keputusan dengan rasa optimis yang tinggi.[8]. Karyawan yang mempunyai *self efficacy* tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya juga dapat berdampak positif pada kinerjanya. Namun sebagian kecil dari karyawan perusahaan ini memiliki *self efficacy* rendah mungkin dikarenakan merasa kurang percaya diri terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. *Self efficacy* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [9]. Di dalam perusahaan tidak hanya efikasi diri saja yang berpengaruh tetapi juga *training* atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut [10] tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pada diri karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga bisa menjadi kompeten dan mampu memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan dapat menambah wawasan dan ketrampilan karyawan agar mempunyai kinerja yang sesuai dengan bidangnya [11]. Namun saat ini berdasarkan observasi di PT Indonesia Wijaya Sejahtera, program pelatihan yang dimiliki perusahaan masih sangat sedikit, saat ini hanya pelatihan yang bersifat ajakan atau masih belum menjadi agenda rutin, seperti pelatihan unit internal, *sharing knowledge* dan OJT. Dengan masih minimnya program pelatihan yang ada di perusahaan bisa mengakibatkan karyawan belum mampu melakukan pekerjaan yang efektif serta meningkatkan kompetisi yang ada pada setiap karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Rujukan penelitian ini adalah dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12] [13] dengan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain program *training*, karyawan juga memerlukan pengembangan karir untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kemahiran pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan memperluas keterampilannya untuk melampaui apa yang dibutuhkan pada pekerjaan saat ini, sehingga baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan manfaat dari pengembangan yang dilakukan [14]. Pengembangan karir memiliki pengaruh pada kinerja karyawan hal itu dapat dikatakan sebagai pendekatan formal terhadap pertumbuhan seorang karyawan, kepuasan kerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta menjamin ketersediaan karyawan dengan kompetensi dan keahlian yang tepat saat perusahaan membutuhkan. Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh [15] [9] dijadikan referensi oleh peneliti yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, seorang pimpinan perusahaan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karyawan diharapkan bisa memberikan arah pengembangan karir yang jelas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya tujuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menggapai karir selanjutnya secara tepat sasaran. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan di masa depan.

PT Indonesia Wijaya Sejahtera adalah perusahaan di bidang *Direct Selling* atau Penjualan Langsung yang berpusat di Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Sebuah komponen penting dalam *Direct Selling* adalah pemasaran jaringan (*Network Marketing*). Pemasaran jaringan adalah ketika perusahaan dan produknya dipasarkan langsung dari mulut ke mulut. Sebagaimana struktur organisasi perusahaan pada umumnya, pada PT Wijaya Sejahtera Indonesia dibagi menjadi beberapa divisi dan setiap divisi tersebut memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab. Sehingga, pengelolaan karyawan yang optimal sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pemberian dukungan untuk meningkatkan *self efficacy* dan pelatihan bagi karyawan perusahaan sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja mereka. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan sangat menentukan tingkat kemampuan kerja, karena pelatihan dapat memberikan dampak pada peningkatan kemampuan setiap karyawan. Program pelatihan harus dilakukan secara berkala agar karyawan bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang sudah dibuat. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera juga perlu berkompetisi untuk meningkatkan karirnya, oleh karena itu efikasi diri, program pelatihan serta pengembangan karir merupakan aspek yang bisa menentukan kinerja seorang karyawan. Dalam perjalanannya PT Indonesia Wijaya Sejahtera terus berjalan hingga saat ini, untukantisipasi persaingan dengan bisnis sejenis PT Indonesia Wijaya Sejahtera harus menjaga dan memastikan kualitas karyawan yang profesional untuk tujuan perusahaan bisa tercapai.

## METODE

Penelitian yang dilakukan memiliki tiga variabel bebas dan satu terikat. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan hubungan sebab akibat atau bisa disebut teknik kausalitas. Penelitian ini bertempat di PT Indonesia Wijaya Sejahtera terletak di jalan Tambangan nomor 11 Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *Direct Selling* atau penjualan langsung. Data diperoleh dengan melakukan

penyebaran angket. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera dengan jumlah 40 orang.

Hasil dari responden kemudian diuji dengan menggunakan SPSS 23. Uji yang dilakukan seperti meliputi uji validitas, uji reliabilitas yang membantu memastikan keakuratan data dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan peneliti yakni uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastiditas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	24	60%
2	Laki - laki	16	40%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1, jumlah karyawan laki-laki 16 orang atau 40%, sedangkan jumlah karyawan perempuan 24 orang atau 60%, diketahui karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera yang dominan oleh karyawan perempuan.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 25 Tahun	11	27,5%
2	26 - 35 Tahun	17	42,5%
3	Di atas 35 Tahun	12	30%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 2, menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan usia paling banyak 42,5% dengan usia antara 26-35 tahun yaitu 17 orang, dan yang paling sedikit yaitu 27,5% yang berumur dibawah 25 tahun sebanyak 11 orang. Usia menentukan tingkat kedewasaan seseorang dan dapat mempengaruhi sikap serta pemikirannya.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Sudah menikah	21	52,5%
2	Belum menikah	19	47,5%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 3, karyawan yang sudah menikah terdapat 21 orang atau 52,5%. Sementara itu jumlah karyawan belum menikah lebih sedikit daripada jumlah karyawan sudah menikah yakni 19 orang atau 47,5%. Hal ini dapat membentuk rasa tanggung jawab pada pekerjaan mereka.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	16	40%
2	Diploma (D1/D2/D3/D4)	6	15%
3	Sarjana (S1)	18	45%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan jumlah karyawan dalam penelitian memiliki mayoritas pendidikan terakhir Sarjana (S1) yakni dengan jumlah 18 atau 45%, sedangkan untuk jenjang SMA sederajat berjumlah 16 atau 40%, dan yang terakhir untuk jenjang pendidikan Diploma (1-4) dengan jumlah 6 atau 15%.

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 1 Tahun	1	2,5%
2	2 - 5 Tahun	28	70%
3	Lebih dari 5 Tahun	11	27,5%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa 1 karyawan (2,5%) dengan masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 28 karyawan (70%) dengan masa kerja antara 2-5 tahun, 11 karyawan (27,5%) dengan masa kerja diatas 5 tahun.

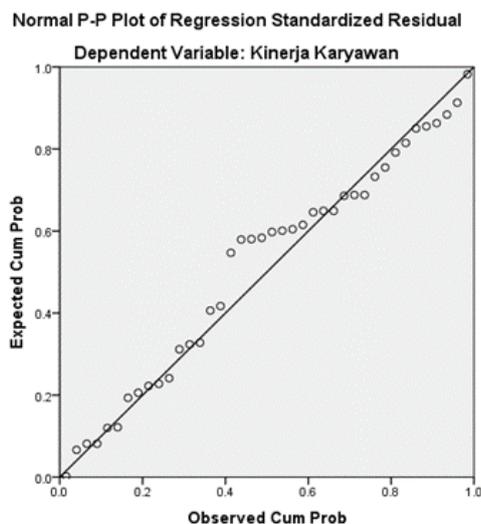
**Tabel 6. Responden Berdasarkan Pendapatan**

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari Rp. 1.500.000	1	2,5%
2	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.500.000	25	62,5%
3	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.000.000	13	32,5%
4	Lebih dari Rp 4.000.000	1	2,5%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak berpenghasilan antara Rp 1.500.000 sampai dengan Rp 2.500.000 yakni berjumlah 25 orang atau 62,5%. Hal ini dikarenakan disesuaikan dengan UMR setempat.

### Uji Asumsi Klasik



Sumber: Output SPSS, 2024

**Gambar 1. Uji Normalitas Grafik P-P Plot**

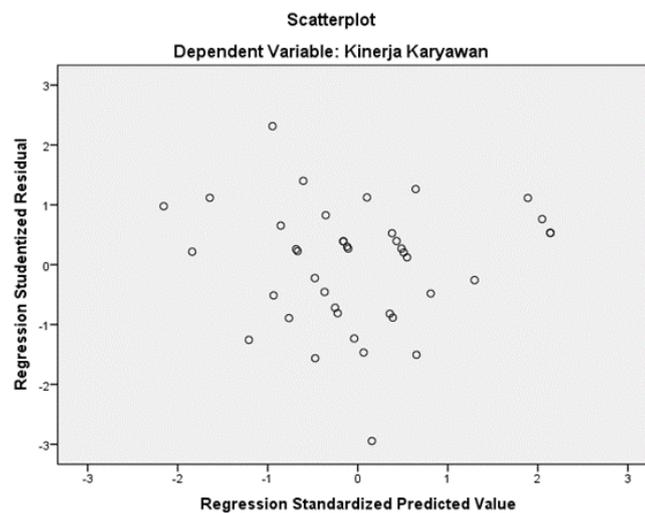
Grafik di atas grafik P-P Plot menunjukkan jawaban dari responden, hasil responden titik-titik tersebar di sekitar diagonal yang mengikuti arah garis. Artinya variabel memenuhi syarat atau terdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	,364	2,748
	Training	,497	2,010
	Pengembangan Karir	,547	1,828

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil tabel 7 diatas terlihat bahwa *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yang berarti semua variabel terbebas dari masalah multikolinearitas.



Sumber: Output SPSS, 2024

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pada gambar diatas, dengan jelas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas pada titik-titik yang bersangkutan. Hal ini terlihat pada grafik scatterplot yang menampilkan titik-titik tersebar mengacak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan efek heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 <sup>a</sup>	,839	,825	,778	2,310

Sumber: Output SPSS, 2024

Pada tabel 8, hasil uji Durbin-Watson adalah 2,310. Nilai ini dibandingkan dengan tabel Durbin Watson, di mana signifikansi N=40, dan K=3. Nilai DU (3.40) = 1,659 sehingga nilai 4-DU = 2,341. Jadi kesimpulannya 1,659 < 2,310 < 2,341 sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel persamaan analisis regresi linier berganda diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,446 + 0,447X_1 + 0,426X_2 - 0,270X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

- Konstanta = 10,446. Jika variabel *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir = 0, artinya kinerja karyawan (Y) menjadi 10,446 satuan.
- Koefisien *Self Efficacy* (X1) memiliki hasil 0,447 dengan begitu setiap peningkatan 1 satuan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,447 dengan catatan variabel lain konstan tidak berubah.
- Koefisien *Training* (X2) dengan nilai 0,426 yang artinya setiap adanya peningkatan 1 satuan dengan variabel lainnya tetap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426.
- Koefisien Pengembangan Karir (X3) mempunyai nilai - 0,270 dan adanya setiap penambahan 1 satuan dengan catatan variabel yang lain tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar - 0,270 satuan.

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1 (Constant)	10,446	1,632		
Self Efficacy	,447	,086	,578	5,211	,000
Training	,426	,069	,583	6,141	,000
Pengembangan Karir	-,270	,083	-,294	-3,247	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	,839	,825	,778

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Training, Self Efficacy

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil di atas adalah 0,825 berdasarkan *adjusted R-Squared*. Ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan adalah 82,5% yang berarti pengaruh dari variabel lain sebesar 17,5% yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini adalah 17,5%.

### Uji Hipotesis

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa hasil uji T variabel Self Efficacy memperoleh nilai T hitung lebih besar daripada T tabel (5,211 > 2,048) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Variabel training didapat T hitung 6,141 > 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Pengembangan karir mendapatkan T hitung -3,247 > 2,048 yang artinya ada hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	10,446	1,632		6,402	,000	
Self Efficacy	,447	,086	,578	5,211	,000	
Training	,426	,069	,583	6,141	,000	
Pengembangan Karir	-,270	,083	-,294	-3,247	,003	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113,187	3	37,729	62,338	.000 <sup>b</sup>
Residual	21,788	36	,605		
Total	134,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Training, Self Efficacy

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil tabel 12, diketahui nilai sig  $0,000 < 0,005$  artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir memiliki pengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera dipengaruhi secara signifikan oleh hasil pengujian hipotesis *self efficacy*, dengan nilai uji T 0,000 kurang dari 0,005. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan efikasi diri. Terdapat faktor penerapan indikator pengalaman dari individu lain yaitu dengan motivasi dan pengaruh kerja sama tim sehingga dapat menghadapi kesulitan atau kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagaimanapun kesulitan dalam setiap pekerjaan, seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan lebih semangat untuk bisa menyelesaikannya, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan karena kesulitan ataupun rintangan yang dihadapi. Dalam hal ini apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan maka juga akan mendapatkan kinerja yang baik. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa hasil *self efficacy* mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan [9].

Hasil pengujian kedua pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Wijaya Sejahtera. Terdapat hasil Uji T dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti *training* memiliki hasil signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan melalui *training*. Berdasarkan penelitian bahwa program *training* yang ada dalam perusahaan masih tergolong sedikit. Pihak perusahaan perlu memperhatikan mengenai program *training* yang harus diberikan kepada karyawan karena penyebaran kuisioner ditemukan bahwa indikator mengenai materi pelatihan banyak yang menyatakan setuju berarti hal tersebut dapat mengukur tingkat kinerja karyawan. Dengan menambah program pelatihan maka juga akan meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan, pelatihan menjadi investasi yang penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Perusahaan yang secara aktif memberikan program pelatihan bagi karyawan akan lebih kompetitif dan inovatif. Penelitian ini berdasarkan acuan referensi sebelumnya bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12].

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir dengan hasil uji T 0,003 kurang dari 0,005. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam perusahaan ini jenjang karir yang diberikan masih bersifat transparansi sehingga karyawan juga kurang dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap pekerjaan padahal setiap karyawan memiliki ketrampilan tertentu dari dalam dirinya. Pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian jaminan pada jenjang karir yang jelas sehingga karyawan akan berusaha untuk meraih jawaban karir yang diinginkan yang juga akan berdampak pada kinerjanya selain itu dengan jenjang karir yang jelas bisa memberi semangat kerja dan menghasilkan jangka panjang terhadap kinerjanya karena berdasarkan jawaban responden ditemukan bahwa indikator prestasi kerja banyak yang setuju berarti hal tersebut memiliki arti bahwa pengembangan karir dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja pada setiap karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan [15].

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan hasil ketiga variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan Uji F yang didapat  $0,000 < 0,005$  maka berkesimpulan variabel *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan jika mereka memiliki kepercayaan tinggi dan mempunyai tujuan yang jelas, sehingga juga berdampak pada perusahaan. Pengembangan karir seorang karyawan dapat dicapai melalui pelatihan atau *training*. Dalam hal ini pelatihan yang diterima oleh karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera memberikan dampak yang efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawannya dan dapat menjadi jalan untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera. Kinerja karyawan dapat terbentuk karena faktor yang berpengaruh seperti *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir. *Self efficacy* merupakan aspek yang memberikan pengaruh positif demi terciptanya hasil kerja yang optimal dari dalam diri karyawan karena dengan *self efficacy* yang baik sangat diperlukan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan tertentu. *Training* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan pada karyawan dalam mencapai kinerjanya. Pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh negatif hal ini disebabkan karena jenjang karir dalam perusahaan bersifat transparansi, oleh karena itu perlu adanya pengembangan karir yang jelas agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *Direct Selling* disarankan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi untuk meningkatkan *self efficacy* serta memperbanyak program pelatihan dan memperhatikan pengembangan karir karyawan karena dengan tercapainya ketiga aspek tersebut maka berdampak semakin baik kinerja karyawannya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel untuk memperoleh kesimpulan baru tentang hal yang dapat mempengaruhi kinerja dengan menambah variabel karena dalam penelitian ini masih ada pengaruh dari variabel lain yakni sebesar 17,5%. Oleh karena itu perlu riset lebih lanjut mengenai kinerja karyawan sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih luas.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Hasan S, Rahmat L, ST R, Purnomo H. Kewirausahaan. Purwokerto: Pena Persada Kerta Utama; 2023.
- [3] Huseno T. KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. Kinerja Pegawai 2016:150.
- [4] Budiyanto E, Mochklas M. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Banten: CV. AA. Rizky; 2020.
- [5] Yulandri, Onsardi. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. J Business, Manag Account 2020;2:203–13. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.
- [6] Amalia D, Artini YD, Rahayu GN, Purnomo H, Zaman B. Optimizing Organizational Capabilities Through The Integration Of Strategic Management And Human Resource Performance. Int J Econ Lit 2024;2:216–28.
- [7] Kurniawan MZ, editor. Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. JAWA TENGAH: CV.EUREKA MEDIA AKSARA; 2020.
- [8] Triwahyudi A, Muslih B, Wisnu S, Bhirawa S. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri ANALISIS SOFT SKILL, HARD SKILL, DAN SELF EFFICACY TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA MAHASISWA (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2019 UNP Kediri). *Senmea* 2019:76–83.

- [9] Azizi P, Karlinda AE, Sopali MF. pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. Pos padang. *J Inf Syst Applied, Manag Account Res* 2021;5:539–45.
- [10] Sudarso AP. PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERO SUPERMARKET Tbk CABANG PONDOK INDAH. *J Ekon Ef* 2019;2:26–32. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3500>.
- [11] Sumantri BA, Kurniawan R, Luthfia W. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare. *Semin Nas ...* 2021:396–401.
- [12] Sukowati T, Septianingrum P, Pramono E. pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan 2020;1:28–39.
- [13] Wiyata MT, Ayustiana A. Pengaruh Training dan Development Terhadap Employee Performance di PT. PAI Sukabumi (JX). *Syntax Lit ; J Ilm Indones* 2020;5:90. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i3.979>.
- [14] Rahardjo DAS. *Sumber Daya Manusia*. Semarang: 2022.
- [15] Halim KO, Mona, Loren E, Wijaya D, Siregar INP. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inov* 2019;8:139–46.