

**PENGARUH DARI *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEBERHASILAN
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA
WIJAYA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

RISMA NILA YULIANA

NPM : 2012010342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh :

RISMA NILA YULIANA

NPM : 2012010342

Judul :

**PENGARUH DARI *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEBERHASILAN
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA
WIJAYA SEJAHTERA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 24 Juni 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M
NIDN. 0028016701

Dosen Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, M.M
NIDN. 0718118401

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

RISMA NILA YULIANA

NPM : 2012010342

Judul :

**PENGARUH DARI *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEBERHASILAN
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA
WIJAYA SEJAHTERA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Studi Manajemen

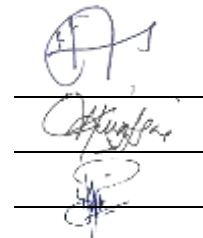
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Rr. Forijati, M.M
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 071507810

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Risma Nila Yuliana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 11 Maret 2001
NPM : 2012010342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juni 2024

Yang Menyatakan



RISMA NILA YULIANA

NPM: 2012010342

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluargaku tercinta

ABSTRAK

Risma Nila Yuliana: Pengaruh Dari *Self Efficacy*, *Training*, Pengembangan Karir Terhadap Keberhasilan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata Kunci: kinerja karyawan, *self efficacy*, *training*, pengembangan karir

Penelitian ini dilakukan karena adanya kasus permasalahan yang ada dalam perusahaan terutama pada kinerja karyawan dengan meneliti sebab apa masalah ini timbul dan cara menyelesaikannya dengan menggunakan variabel *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Wijaya Sejahtera. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif kausalitas dan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan hasil variabel *self efficacy* sebesar $0,000 < 0,005$, 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 oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Dari *Self Efficacy*, *Training*, Dan Pengembangan Karir Terhadap Keberhasilan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Wijaya Sejahtera” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

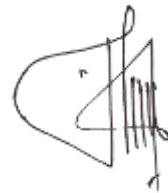
Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Rr. Forijati, M.M., selaku dosen pembimbing I yang dengan tulus membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Itot Bian Raharjo, M.M., selaku dosen pembimbing II yang dengan tulus membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
7. Bapak Moch. Nasir Gustaf dan Bapak F. Adetya Sany selaku Direktur dan Manajer PT Indonesia Wijaya Sejahtera Global Asia serta seluruh karyawan.
8. Kedua orang tua, Bapak Imam Mashudi dan Ibu Sunarsih. Beliau sangat berperan penting bagi penulis saat menyusun Skripsi, yang memberikan semangat, motivasi, serta doa yang beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan program studinya sampai sarjana.

9. Adikku Yaki Dino Ivansah, terima kasih atas semangat, doa, dan *reward* yang selalu diberikan.
10. Jevri Fahrizal sebagai partner saya, terima kasih telah menjadi pendamping dalam segala hal, yang sudah menemani, meluangkan waktunya, mendukung maupun menghibur dan memberikan semangat kepada saya.
11. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada sahabat dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak dalam membantu menyelesaikan Skripsi ini.
12. *Last but not least* Risma Nila Yuliana diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, menikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 20 Juni 2024



RISMA NILA YULIANA
NPM: 2012010342

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	14
3. <i>Training</i> (pelatihan).....	17
4. Pengembangan karir	20
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berpikir	29
D. Kerangka Konseptual	32
E. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Variabel Penelitian	34

1.	Identifikasi variabel penelitian	34
2.	Definisi operasional variabel	35
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	38
1.	Pendekatan Penelitian.....	38
2.	Teknik Penelitian.....	38
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
1.	Tempat Penelitian.....	38
2.	Waktu Penelitian	39
D.	Populasi dan Sampel	40
E.	Instrumen Penelitian.....	41
1.	Pengembangan Instrumen	41
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	42
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
1.	Sumber Data	45
2.	Teknik Pengumpulan Data	46
G.	Teknik Analisis Data.....	47
1.	Teknik Analisis Deskriptif	47
2.	Uji Asumsi Klasik	47
3.	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
5.	Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	55
1.	Visi dan Misi Perusahaan	56
2.	Struktur Organisasi PT Indonesia Wijaya Sejahtera	56
B.	Deskripsi Data Variabel	60
1.	Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	60
2.	Deskripsi Data Variabel Bebas.....	64
3.	Deskripsi Data Variabel Terikat	67
C.	Analisis Data	68
1.	Uji Asumsi Klasik	68
2.	Analisis Linier Berganda	73

3. Analisis Koefisien Determinasi.....	74
D. Pengujian Hipotesis.....	75
1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	75
2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	77
E. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	78
2. Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan	80
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Training</i> , dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. SIMPULAN	84
B. SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	39
Tabel 3. 2 Skala likert	41
Tabel 3. 3 Kisi – Kisi Kuisisioner	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas item-item Variabel	43
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	62
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Penghasilan	64
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Self Efficacy	65
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Training	66
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	67
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Linier Berganda	73
Tabel 4. 14 Analisis Koefisien Determinasi	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik P-P Plot	69
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Melakukan Penelitian	89
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	90
Lampiran 3 Berita Acara Bimbingan Skripsi	91
Lampiran 4 Tabel Kuisisioner	93
Lampiran 5 Tabulasi Data Self Efficacy	95
Lampiran 6 Tabulasi Data Training	96
Lampiran 7 Tabulasi Data Pengembangan Karir.....	97
Lampiran 8 Tabulasi Data Kinerja Karyawan	98
Lampiran 9 Frequency Tabel Variabel Self Efficacy (X1).....	99
Lampiran 10 Frequency Tabel Variabel Training (X2).....	101
Lampiran 11 Frequency Tabel Variabel Pengembangan Karir (X3)	103
Lampiran 12 Frequency Tabel Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	105
Lampiran 13 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Self Efficacy (X1).....	107
Lampiran 14 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Training (X2).....	108
Lampiran 15 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X3)	109
Lampiran 16 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	110
Lampiran 17 Uji Normalitas	111
Lampiran 18 Uji Multikolinearitas.....	111
Lampiran 19 Uji Heterokedastisitas	112
Lampiran 20 Uji Autokorelasi.....	112
Lampiran 21 Uji Koefisien Determinasi	112
Lampiran 22 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	113
Lampiran 23 Uji T	113
Lampiran 24 Uji F.....	113
Lampiran 25 R Tabel Uji Validitas	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, seorang staff karyawan memegang peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan dan menjadi penggerak jalannya perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor kunci penting yang menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai perusahaan. Kehadiran seorang pemimpin yang memiliki kebijaksanaan dalam menggerakkan, mengajak, dan mengarahkan karyawan agar mampu bekerja lebih produktif juga sangat diperlukan, seorang pemimpin tidak hanya harus mengetahui potensi karyawannya, namun juga diharapkan mampu memiliki strategi tertentu yang bisa diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek terpenting untuk bertahannya perubahan lingkungan kerja, karena dapat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Kinerja pada seorang karyawan sifatnya individu, dikarenakan setiap pegawai pasti memiliki tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang tidak sama saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Huseno, 2016). Dalam pandangan lain, kinerja merupakan hasil dari apa yang

telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart operasional yang sudah diterapkan pada suatu pekerjaan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja seorang karyawan bergantung pada kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, karyawan harus memiliki keinginan yang kuat terhadap pekerjaannya. Selain itu, hasil kinerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam menajalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Performa kerja karyawan yang buruk juga berdampak pada perusahaan. Namum jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang kinerjanya baik dan menyukai inovasi, maka perusahaan tersebut juga akan terus berkembang. Dengan demikian, perusahaan harus mempersiapkan dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan juga bersangkutan dengan sikap karyawan pada pekerjaan yang sudah diberikan, situasi kerja, dan kerjasama dengan rekan kerjanya. Kinerja karyawan juga didukung oleh banyak faktor, salah satu faktor yang penting adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu seorang karyawan pada kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Kurniawan, 2020). *Self efficacy* yang tinggi dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan, memfokuskan pemikirannya, memiliki kepercayaan diri yang kuat dan siap menghadapi tantangan yang mungkin terjadi (Triwahyudi et al., 2019). Namun sebagian kecil dari karyawan perusahaan ini memiliki *self efficacy* rendah mungkin dikarenakan merasa kurang yakin dalam menjalankan tugas-tugas

yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. *Self efficacy* juga mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang ada pada dirinya yang kemudian bisa diterapkan dalam tindakan untuk menghadapi permasalahan yang ada. Akan tetapi, seorang karyawan juga membutuhkan hubungan dengan seorang pimpinan atau atasan untuk memberikan keyakinan bahwa pada setiap karyawan mempunyai kemampuan yang memungkinkan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya juga dapat berdampak positif pada kinerja mereka. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian (Azizi et al., 2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan tidak hanya *self efficacy* atau efikasi diri saja yang berpengaruh tetapi juga *training* atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Training atau pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan penting dalam proses pendidikan, yang didalamnya dilakukan proses pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, untuk meningkatkan keterampilan setiap individu dalam menghadapi tantangan, bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga karyawan tersebut menjadi

kompeten dan mampu menangani tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi (Sudarso, 2019). Dengan adanya pelatihan dapat menambah wawasan dan ketrampilan karyawan agar mempunyai kinerja yang sesuai dengan bidangnya (Sumantri et al., 2021). 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. Melalui kegiatan *On Job Training* yang sudah pernah dilakukan PT Indonesia Wijaya Sejahtera yang melibatkan pemateri dari luar dengan tema *The Secret of Self Hypnosis for Successfull Life* untuk membangkitkan kembali semangat karyawan dalam bekerja. Selain *On Job Training* PT Indonesia Wijaya Sejahtera juga mengirimkan perwakilan karyawan untuk mengikuti program *Off Job Training* yang diselenggarakan oleh AP2LI tentang perencanaan pajak yang berguna untuk karyawan dapat terlatih dan memahami aturan perpajakan sehingga perusahaan juga dapat memastikan kepatuhan perpajakan, mengoptimalkan struktur keuangan, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Akan tetapi dengan masih minimnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengakibatkan karyawan belum mampu untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kompetisi yang ada pada setiap karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Hal ini juga berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh (Sukowati et al., 2020) yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Wiyata & Ayustiana, 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain program *training*, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karyawan juga membutuhkan pengembangan karir, hal itu sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan memperluas ketrampilan untuk melampaui apa yang dibutuhkan pada pekerjaan saat ini, sehingga baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan manfaat dari pengembangan yang dilakukan (Rahardjo, 2022). Pengembangan karir adalah salah satu cara untuk dapat mendorong seorang karyawan supaya bisa bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memberikan peluang untuk pengembangan karir mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam melaksanakan tugas, karyawan tidak hanya terpaku pada gaji saja namun juga mengharapkan kemajuan dan perkembangan yang akan membawa karir setiap karyawan ke arah yang lebih baik dengan prestasi kerjanya. Pengembangan karir dapat mencakup promosi, peningkatan tanggung jawab, atau peluang pembelajaran yang lebih lanjut. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir merupakan pendekatan formal terhadap pertumbuhan

karyawan, kepuasan kerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat ada saat perusahaan membutuhkan. Selain itu, seorang pimpinan perusahaan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karyawan diharapkan bisa memberikan arah pengembangan karir yang jelas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Halim et al., 2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya program pengembangan karir, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Faktor pengembangan karir harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan di masa depan.

PT Indonesia Wijaya Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam 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 masing-masing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia 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. Pemberian pelatihan yang dilakukan perusahaan akan menentukan tingkat kemampuan kerja, karena dengan adanya pelatihan dapat berdampak pada peningkatan kemampuan pada karyawan. Program pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 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 menjamin kualitas sumber daya manusia yang benar-benar kompeten dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemikiran masalah yang telah diuraikan, penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh dari *Self Efficacy*, *Training*, dan Pengembangan Karir terhadap Keberhasilan Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Wijaya Sejahtera”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya *self efficacy* atau kemampuan diri yang ada pada karyawan sehingga belum mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan.
2. Masih kurangnya program *training* atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kurang efektifnya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan bersifat transparansi sehingga karyawan kurang menunjukkan ketrampilan dan kompetisinya untuk mengoptimalkan kinerjanya.
4. Karyawan pada bagian administrasi yang menunjukkan *self efficacy* yang masih rendah dimana kurang mampu atau tidak percaya diri dalam menyelesaikan masalah secara efisien. Sehingga juga dapat berpengaruh pada pengembangan karirnya, dimana karyawan sudah lama bekerja namun karirnya belum meningkat.
5. Kinerja karyawan dalam perusahaan PT Indonesia Wijaya Sejahtera berupaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sehingga pekerjaan yang diperoleh akan maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel *self efficacy* dibatasi oleh kurangnya keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas.
2. Variabel pelatihan atau *training* ini dibatasi oleh belum maksimalnya program pelatihan yang diberikan sehingga menyebabkan adanya ketidakjelasan program.
3. Variabel pengembangan karir penelitian ini dibatasi oleh pengembangan karir yang bersifat transparansi sehingga menyebabkan kurang efektifnya kinerja karyawan dalam bekerja.
4. Variabel kinerja karyawan dibatasi aspek dari pengaruh *Self Efficacy*, *training*, dan pengembangan karir pada karyawan administrasi PT Indonesia Wijaya Sejahtera.
5. Pada penelitian tahun 2024

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri?

2. Apakah *training* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri?
4. Apakah *Self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dapat diraih pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* apakah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *training* apakah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir apakah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir apakah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Wijaya Sejahtera Kabupaten Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian yang dilaksanakan ini, diharapkan dapat memberi manfaat baik sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi untuk bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan untuk mengetahui apakah *self efficacy*, *training*, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Hal ini harus diketahui perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan atau ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan atau teori dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata. Serta dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

b. Bagi Dunia Akademik

Bagi Universitas selaku lembaga pendidikan tinggi maka penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi yang membahas suatu permasalahan serupa atau meneruskan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aminullah, Y., & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 256–270. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.885>
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1, 125–137.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(1), 539–545. <https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/view/267/247>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In Ahmad Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. Rizky.
- Chairil Anwar. (2021). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Greenomika, 3(1), 30–35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Erlina, L. (2020). Efikasi Diri. In H. Rumahorbo (Ed.), *POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan* (Vol. 1, Issue 2). Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung Redaksi. <https://doi.org/10.53491/porosonim.v1i2.33>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tun Huseno.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 150). Media Nusa Creative.
- Indriani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2020). pengaruh training employee dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EKonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 471–484. <https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/view/267/247>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik*. Rajawali Pers.

- Kurniawan, M. Z. (Ed.). (2020). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Prima Agus Teknik*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Siregar, E., & Anggina, R. N. (2020). *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(11), 1–10.
- Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hero supermarket tbk cabang pondok indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3500>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (sutopo (Ed.)). cv. Alfabeta.
- Sukowati, T., Septianingrum, P., & Pramono, E. (2020). *pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. 1, 28–39.
- Sumantri, B. A., Kurniawan, R., & Luthfia, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare. *Seminar Nasional ...*, 396–401. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- Triwahyudi, A., Muslih, B., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2019). Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri Analisis Soft Skill, Hard Skill, Dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2019 UNP Kediri). *Senmea*, 76–83.
- Wiyata, M. T., & Ayustiana, A. (2020). Pengaruh Training dan Development Terhadap Employee Performance di PT. PAI Sukabumi (JX). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 90. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i3.979>
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In AlFitri (Ed.), *RajaGrafindo Persada* (Vol. 4, Issue 1). Yuliani, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In RajaGrafindo Persada (Vol. 4, Issue 1).