

## PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN GIANYAR

Nengah Landra<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Ida Ayu Made Pebryanti<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [nengahlandra@unmas.ac.id](mailto:nengahlandra@unmas.ac.id), [gdebayusurya@unmas.ac.id](mailto:gdebayusurya@unmas.ac.id),  
[dayupebryanti942@gmail.com](mailto:dayupebryanti942@gmail.com)

### ABSTRACT

*Performance is the result of work that is produced as a measure of the success of an agency in achieving the set targets. Employee performance can be affected by job training, work discipline and self-efficacy. Each of these factors are interconnected with each other, when employees often receive appropriate training, good employee discipline and self-efficacy are well formed, the resulting performance will be good too. These three factors must work in a balance to create the employee performance expected by company.*

*The research population was employees of the Gianyar Regency Social Service with a sampling technique using a saturated sample technique, so the total population is the number of samples. The sample used was 40 respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression.*

*The results showed that job training had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance. Further research can develop this research by using other variables which in theory have an influence on employee performance.*

*Keywords: work training, work discipline, self-efficacy and employee performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, banyak Perusahaan yang menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Dalam memiliki kinerja yang maksimal, Perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Juliana et al., (2020) tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan itu merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sebuah Perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan dan aktifitas produksi Perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif erat kaitannya dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga organisasi itu sendiri, baik lembaga pemerintah maupun swasta (Dheviests dan Riyanto, 2020).

Ketika membahas suatu kinerja berkaitan dengan *goal setting theory* yaitu teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari

suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu pelatihan kerja. Pelatihan merupakan salah satu cara mengembangkan kinerja pegawai di suatu Perusahaan. Menurut Rachmawati, (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Selain Pelatihan kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *Self-Efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi (Maria et al., 2021).

Ketiga variabel ini memiliki keterikatan satu sama lain yang sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat.

Femnomena pada pelatihan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar yaitu semua program pelatihan Dinas Sosial Kabupaten Gianyar yang telah dicanangkan tidak mencapai target. Terutama pelatihan peningkatan keterampilan tenaga bimbingan anak terlantar hanya tercapai 5 kali dari 12 kali program atau yang artinya belum mencapai 50% dari target yang dicanangkan. Selain program pelatihan yang dilaksanakan belum maksimal, tujuan dan sasaran dalam melaksanakan pelatihan juga belum jelas. Fenomena disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar jika dilihat dari tabel target dan realisasi program kerja tahun 2021 masih banyaknya program kerja yang harus digencarkan untuk direalisasikan sehingga semua program kerja dapat berjalan dengan maksimal. Jika kurangnya realisasi dari target program kerja ini terus dibiarkan akan menyebabkan kurang disiplinnya pegawai akan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain disiplin kerja, dalam mencapai tujuan dari Dinas Sosial Kabupaten Gianyar setiap pegawai harus mampu meningkatkan *Self-Efficacy* sebagai salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai. yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar masih banyak pegawai yang kurang percaya terhadap kinerja yang telah

dihasilkan. Ketika rasa *Self-Efficacy* tidak dibangkitkan, akan menyebabkan terhambatnya kinerja pegawai.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti fenomena yang telah dijelaskan seperti pelatihan kerja, disiplin kerja dan *Self-Efficacy* sama-sama keterkaitan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika tiga faktor tersebut terealisasi dengan baik maka kinerja pegawai akan terlihat baik, begitu juga sebaliknya jika salah satu dari ketiga faktor tersebut terdapat kekurangan maka kinerja pegawai akan terlihat kurang maksimal.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Goal-Setting Theory

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

*Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

### 2.2 Kinerja Pegawai

Menurut Nasution dan Priangkata, (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi

Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin Waktu dan Absensi

### 2.3 Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati, (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan

Menurut Mangkunegara (2015) dalam penelitian Syabana dan Nurhidayati (2019) Pelatihan Kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Jenis Pelatihan

2. Tujuan Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode yang digunakan

#### 2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022)

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peaturan Perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peaturan lainnya di Perusahaan

#### 2.5 *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *Self-Efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi (Maria et al., 2021).

Menurut Aminullah dan Kustini (2022), *Self-Efficacy* memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Keyakinan
2. Kepercayaan
3. Perbandingan
4. Kepuasan Kerja

#### 2.6 Kerangka Berpikir

Pelatihan adalah sebuah

wadah lingkungan bagi pegawai, untuk memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Esthi dan Savhira, (2019), Mahadevan dan Yap, (2019), Siriwardena dan Morais (2019), Djibran dan Riyanto (2020), dan Singh et al. (2022) dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

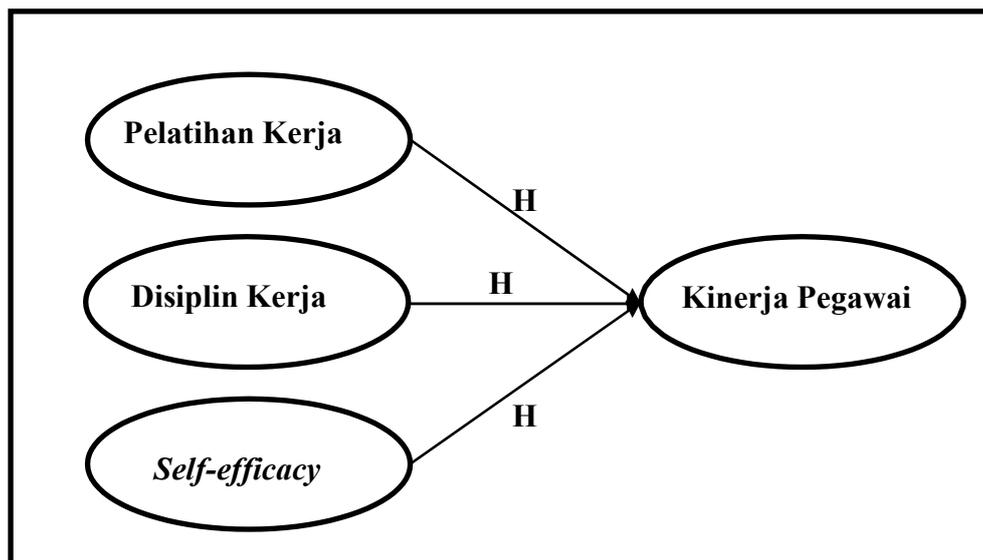
Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Mccarter et al. (2022), Fachriyah dan Wijayanti (2021), Rizqiyyah et al. (2022), Nasution dan Priangkatara (2022), dan Sitopu et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Self-Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *Self-Efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang

akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Self-Efficacy* terhadap kinerja telah dilakukan oleh oleh Dheviests dan Riyanto (2020),

Kusumaningrum et al. (2020), Pratiwi dan Nawangsari (2021), Lestariningsih et al. (2021), dan Maria et al. (2021) dengan hasil *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 1**  
**Model Penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar**



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

### 2.7 Hipotesis

- H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- H3 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Sosial Kabupaten

Gianyar, yang terletak di Jalan Kesatrian No. 18 B Gianyar.

### 3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu) (Sugiyono, 2018:4). Obyek penelitian ini yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja dan *Self-Efficacy* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

### 3.3 Identifikasi Variabel

Variabel	penelitian
----------	------------

merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019). Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Self-Efficacy* (X3).

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018) Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pelengkap atribut, sifat atau nilai dari objek yang memiliki kriteria tertentu dan telah diputuskan oleh peneliti agar bisa dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan dalam rangka

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya agar mampu bekerja secara profesional di bidangnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelatihan kerja pada penelitian ini melihat dari bagaimana pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

#### 2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada penelitian ini melihat dari kedisiplinan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

#### 3. *Self-Efficacy* (X3)

*Self-Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *Self-Efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi. *Self-Efficacy* pada penelitian ini melihat bagaimana pegawai mengendalikan diri dalam menghadapi suatu pekerjaan

agar dapat mencapai tujuan dari Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas, manajemen waktu dan keefektifitasan pegawai baik menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditetapkan. Kinerja pegawai pada penelitian ini melihat bagaimana pegawai dapat menghasilkan kerja sesuai tanggung jawab dan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas, manajemen waktu dan keefektifitasan pegawai baik menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditetapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

#### 3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:17).
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan datasekunder (Sugiyono, 2019:296).

#### 3.6 Metode Penentuan Sampel

1. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,

2018:117) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sebanyak 40 orang.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono, 2018:118). Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 40 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

#### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Angket/ Kuesioner
2. Metode Dokumentasi

#### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika instrumen dapat digunakan

untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen pada kuesioner konsisten atau tidak pada hasil sebelum dan sesudahnya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Adapun uraian dari masing-masing Teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:207).

#### 2. Analisis Inferensial

Inferensial adalah teknik analisis untuk menjawab uji hipotesis berdasarkan hasil respon dari responden atau sampel pada kuesioner. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran. Bila peluang kesalahan 5% maka peluang kepercayaan sebesar 95% (Sugiyono, 2018:199)

#### A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda akan dilakukan

apabila jumlah dari variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen atau variabel bebas

(X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individu (parsial).

#### B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada suatu model regresi. pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance

(Ghozali, 2018).

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018).

### C. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dalam suatu penelitian. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai

mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Karena jika semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

### D. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan salah satu dari uji statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,625	1,395		1,165	0,252
	PelatihanKerja	0,489	0,119	0,359	4,115	0,000
	Disiplin Kerja	0,512	0,132	0,372	3,868	0,000
	Self-Efficacy	0,410	0,103	0,318	3,992	0,000
R						0,947
R Square						0,897
Adjusted R Square						0,888
Statistic						104,189
Signifikansi Uji F						0,000

## 2. Uji T (t-test)

Uji parsial (uji t) merupakan salah satu dari uji statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji t pada setiap variabel yang disajikan pada Tabel 1:

- a) Variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan t hitung sebesar 4,115, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).
- b) Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan t hitung sebesar 3,868, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).
- c) Variabel *Self-Efficacy* (X3) dengan t hitung sebesar 3,992, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X3) berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).

## 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 menyatakan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,888 yang artinya variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Self-Efficacy* (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 88,8% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat pelatihan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Simamora, 2004:273-274), mengatakan pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Esthi dan Savhira, 2019), (Mahadevan dan Yap, 2019), Siriwardena dan

Morais (2019), Djibran dan Riyanto (2020), dan Singh et al. (2022) dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Rivai dan Sagala, 2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin yang baik diterapkan oleh perusahaan merupakan sebagai upaya memperbaiki dan meningkatkan koordinasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mccarter et al. (2022), Fachriyah dan Wijayanti (2021), Rizqiyyah et al. (2022), Nasution dan Priangkata (2022), dan Sitopu et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat *Self-Efficacy* akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Bandura, 1997) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan atau penilaian diri yang berkaitan dengan kompetensi seseorang untuk dapat sukses dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Penerapan *Self-Efficacy* pada setiap karyawan sebagai upaya meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dheviests dan Riyanto (2020), Kusumaningrum et al. (2020), Pratiwi dan Nawangsari (2021), Lestariningsih et al. (2021), dan Maria et al. (2021) dengan hasil *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1) Pelatihan Kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diterapkan pada pegawai maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

- 2) Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja diterapkan pada pegawai maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.
- 3) *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki pegawai maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan perbaikan terkait penelitian ini, antara lain:

- 1) Pelatihan Kerja dengan indikator jenis pelatihan mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk Dinas Sosial Kabupaten Gianyar hendaknya mampu memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan pegawai. Hal ini sangat penting dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.
- 2) Disiplin Kerja dengan indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya di

perusahaan mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka untuk Dinas Sosial Kabupaten Gianyar hendaknya memperhatikan kedisiplinan pegawai terutama pada sikap pegawai dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam menjalankan kewajibannya.

- 3) *Self-Efficacy* dengan indikator kepuasan kerja mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka untuk Dinas Sosial Kabupaten Gianyar hendaknya selalu mengevaluasi, memotivasi dan mengapresiasi atas setiap pekerjaan yang selesai dijalankan. Hal ini perlu dilakukan agar mampu meningkatkan kinerja yang diharapkan Dinas.
- 4) Penelitian selanjutnya supaya dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, memperluas cakupan sampel penelitian agar dapat menggambarkan ruang lingkup penelitian. Selain itu, dapat menambahkan variabel penelitian yang dapat membuat penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- 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.
- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Dan Kinerja. *Jurnal*

- Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16(2), 97–110.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self- Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069.
- Juliana, Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 11(2), 109–115.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self- Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance - From Public Office. *Cactus Tourism Journal*, 1(3), 6–15.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Srimindarti, C. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(1), 102–110.
- Syabana, N., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 80–97.
- Book Chapter:**
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.