

Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan, dan Self-Esteem Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Equity World Future Manado

Panggi H. Sembiring¹, Jetje F. Sumampow², Steven S. X. Tumbelaka³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Negeri Manado, Indonesia

 panggisembiring1@gmail.com

Submitted : 24-05-2026

Revised : 05-06-2026

Accepted : 08-06-2026

How to cite:

Sembiring, P. H.,
Sumampow, J. F., &
Tumbelaka, S. X. (2026).
Pengaruh Efikasi Diri,
Pelatihan, dan Self-Esteem
Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Equity
World Future Manado.
*Manajemen dan
Kewirausahaan*. 7(1), 65-78.
[https://doi.org/10.52682/
mk.v7i1.13679](https://doi.org/10.52682/mk.v7i1.13679)

Copyright 2026 by the
authors

Licensed by:
Commons Attribution
International License (CC
BY 4.0).

[http://creativecommons.o
rg/licenses/by/4.0](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan harga diri terhadap kinerja karyawan di PT. Equity World Futures Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, dengan melibatkan sebanyak 77 responden yang seluruhnya merupakan karyawan pada obyek penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 31. Pengujian hipotesis dilakukan setelah instrumen dinyatakan eligibel dan memenuhi syarat validitas, reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, pelatihan, dan harga diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian tambahan menunjukkan, ketiga variabel tersebut secara simultan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya menunjukkan efikasi diri memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyarankan bagi entitas bisnis untuk meningkatkan efikasi diri, pelatihan yang berkualitas, dan penguatan pada harga diri akan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di PT. Equity World Futures Manado.

Kata kunci: kinerja karyawan; kompetensi; pengalaman kerja; pelatihan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of self-efficacy, training, and self-esteem on employee performance at PT. Equity World Futures Manado. This study employs a quantitative approach in which data collection was conducted via a survey, involving 77 respondents, all of whom are employees at the research site. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 31 software. Hypothesis testing was conducted after the instruments were deemed eligible and met the criteria for validity, reliability, and classical assumption testing. The test results indicate that the variables of self-efficacy, training, and self-esteem have a positive and significant partial influence on employee performance. Additional testing showed that these three variables simultaneously also had a significant influence on employee performance. Other findings indicated that self-efficacy contributed the most to improving employee performance. The results of this study contribute by suggesting that business entities should enhance self-efficacy, provide quality training, and strengthen self-esteem, as these measures have the potential to improve employee performance at PT. Equity World Futures Manado.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital yang memainkan peran strategis dalam mengelola dan mendorong berbagai faktor dan aktivitas produksi di dalam perusahaan (Merentek et al., 2023). Dalam pandangan mereka, SDM merupakan elemen strategis dalam semua aktivitas institusional atau organisasi. Pandangan lain mencatat bahwa sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perjalanan setiap perusahaan atau organisasi (Palendeng et al, 2022). Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021). SDM juga merupakan penentu utama pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset vital yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang terampil dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang luar biasa dapat membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Terutama di era globalisasi saat ini, semua organisasi bisnis harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing dan mengatasi tantangan di masa depan (Solihah et al, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk berfungsinya organisasi mana pun, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (Kaligis & Rawis, 2025).

Beberapa elemen yang dapat meningkatkan dan merangsang kinerja karyawan meliputi efikasi diri, pelatihan, dan harga diri. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu dan menyelesaikan berbagai masalah yang muncul dalam berbagai situasi, serta kapasitasnya untuk menentukan tindakan guna mengelola tugas atau tantangan tertentu. Konsep ini memungkinkan seseorang untuk mengatasi rintangan dan meraih tujuan yang diharapkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Lunenburg pada tahun 2011. Selain itu Efikasi diri memiliki peran penting dalam memengaruhi prestasi individu, termasuk aspirasi, tujuan, inisiatif, hasil yang dicapai, serta persepsi terhadap peluang yang terkait dengan tugas yang diemban. Agar efektif, efikasi diri harus didukung oleh pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan persyaratan pekerjaan, seperti yang disoroti oleh Bandura pada tahun 1999. Studi sebelumnya menyimpulkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuniarti & Muhtamar, 2022). Namun penelitian oleh Azhari et al (2022) justru menemukan bahwa efikasi diri tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh lingkungan fisik melainkan juga oleh pengakuan, relasi sosial, serta pengakuan dari atasan. Oleh karena itu, pemberian pelatihan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa dihargai, diakui, dan mendapatkan peluang pengembangan diri. Dampaknya tidak hanya keterampilan kerja mereka meningkat, tetapi juga aspek psikologis dan hubungan sosial antar staf yang semakin kuat, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja

secara keseluruhan. Labangka dan Tumbelaka (2025), menyatakan bahwa pelatihan umumnya dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki saat ini dan keterampilan yang diperlukan guna menghadapi dinamika industri baru. Lebih lanjut, Budiono pada tahun (2024) menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kinerja karyawan. Pelatihan melibatkan dukungan berupa bimbingan, arahan, sumber daya, berbagi informasi, praktik keterampilan, dan pengorganisasian lingkungan belajar, di mana peserta sudah memiliki potensi, pengalaman, dan motivasi untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, sehingga memungkinkan mereka untuk membantu diri mereka sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marpaung et al., 2020). Temuan serupa juga diperoleh dari studi Brandion & Lestariningsih (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Harga diri merupakan elemen penting dari kepribadian individu yang memengaruhi kehidupan sehari-hari dan penilaian diri secara komprehensif. Harga diri mencerminkan sikap dan komponen evaluatif terhadap diri sendiri dan merupakan penilaian emosional dari konsep diri yang didasarkan pada penerimaan diri dan rasa berharga yang berkembang melalui kesadaran akan kemampuan seseorang dan umpan balik dari lingkungan eksternal (Budiyanto, 2021). Sebuah studi oleh Hersita (2021), menegaskan bahwa harga diri memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Harga diri dapat diartikan sebagai evaluasi individu terhadap nilai atau harga dirinya sendiri.

PT Equityworld Futures adalah perusahaan pialang berjangka komoditas di Indonesia, yang secara resmi merupakan bagian dari Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan terdaftar di Badan Pengatur Perdagangan Berjangka Komoditas (BAPPEBTI) dan Kliring Berjangka Indonesia (KBI). Cabang PT Equityworld Futures di Manado didirikan pada 12 Juli 2005, dan saat ini mempekerjakan 95 staf. PT Equityworld Futures Manado memprioritaskan layanan prima, transparansi, dan integritas dalam perdagangan berjangka komoditas. Sebagai perusahaan keuangan dan investasi, PT Equityworld Futures mencari karyawan yang terampil, profesional, dan sangat kompetitif. Peran utama perusahaan pialang adalah memfasilitasi transaksi antara perusahaan yang menjual saham dan investor yang akan membeli saham tersebut.

Dalam survei awal yang dilakukan di PT Equity World Futures Manado, terungkap bahwa kinerja beberapa karyawan belum optimal serta belum mencapai targetnya dalam tiga bulan terakhir, baik dari segi margin maupun kinerja staf. Hasil survei menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan diri, pelatihan yang tidak memadai, dan kurangnya penilaian diri di antara karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang disebutkan di atas, kinerja karyawan sangat terkait dengan faktor-faktor seperti efikasi diri, pelatihan, dan harga diri. Maka, peneliti akan fokus pada topik mengenai hal ini “Pengaruh *Self-Efficacy*, Pelatihan, dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Equity World Futures* Cabang Manado”.

Dalam survei awal yang dilakukan di PT Equityworld Futures Manado, terungkap bahwa kinerja beberapa karyawan belum optimal dan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor internal. Dari survei awal ini, peneliti memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Target dan Aktual Kinerja Karyawan

Bulan	Margin		Personal	
	Target	Aktual	Target	Aktual
Juni	\$240.000	\$66.000	110	65
Juli	\$375.000	\$78.000	155	69
Agustus	\$500.000	\$42.000	196	85

Sumber: PT. Equity World Future, Manado (2025)

Dari data yang diberikan, terlihat jelas bahwa PT Equityworld Futures Branch di Manado belum mencapai targetnya dalam tiga bulan terakhir, baik dari segi margin maupun kinerja staf. Hasil survei menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan diri, pelatihan yang tidak memadai, dan kurangnya penilaian diri di antara karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh *Self-Efficacy*, Pelatihan, dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Equity World Futures* Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada elemen-elemen seperti efikasi diri, pelatihan, dan harga diri. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada keilmuan manajemen terutama yang berkaitan dengan efikasi diri, pelatihan, dan self-esteem dalam usaha pelaku bisnis meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) dalam bukunya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja (pencapaian pekerjaan) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Brandion & Lestariningsih (2023) menggambarkan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk prestasi dan perilaku dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan perbandingan hasil kerja berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merujuk pada kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya (Karim & Musoli, 2025). Secara umum, kinerja mencerminkan capaian kerja individu yang selaras dengan tuntutan jabatan. Setiap jenis pekerjaan memiliki kriteria khusus yang perlu dipenuhi guna capai standar pekerjaan. Ariani (2022), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh individu terkait tugas kerjanya di lingkungan perusahaan, departemen, atau organisasi, yang disesuaikan dengan potensi mereka, serta bertujuan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi, masyarakat, atau diri sendiri.

Kinerja karyawan muncul karena berbagai faktor organisasi, baik internal maupun eksternal. Dari sisi internal, karyawan akan menunjukkan kinerja tinggi apabila didukung oleh kepemimpinan, iklim organisasi maupun motivasi yang baik (Ramawati

et al., 2025). Sementara disisi lain kinerja karyawan relevan dengan komitmen dan kepuasan kerja (Sukmawati et al., 2024).

2.2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan serta mengatasi rintangan yang muncul (Priyanti, 2023). Konsep ini mencerminkan persepsi seseorang mengenai efektivitas dirinya dalam kondisi tertentu, yang berkaitan erat dengan kepercayaan akan kapasitas untuk menjalankan tindakan yang diperlukan. Dengan kata lain, efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk mengontrol fungsi diri dan lingkungan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efikasi diri merujuk pada keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dalam upayanya mencapai tujuan (Ramadani et al., 2025).

Orang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi biasanya lebih berhasil, sementara mereka yang kerap mengalami kegagalan cenderung trus gagal. Efikasi diri juga berhubungan dengan komitmen profesional dan motivasi individu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, Efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan mencapai kesuksesan dalam bidang profesional. Sementara itu, Brandion dan Lestariningsih (2023) mendeskripsikan efikasi diri sebagai interaksi lingkungan eksternal, mekanisme adaptasi diri, kemampuan pribadi, pengalaman, dan pendidikan. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas, memenuhi tanggung jawab dan wewenang, meraih tujuan, serta merancang strategi guna mencapai tujuan tersebut. Konsep ini menggambarkan keyakinan terhadap peluang sukses dalam menjalankan aktivitas tertentu atau mengatasi tantangan di masa depan, yang pada berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Efikasi diri sebagai konsep kunci dalam psikologi yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengambil keputusan dan menggunakan sikap, tindakan, dan mekanisme penanggulangan ketika menghadapi kesulitan (Huda et al., 2024).

Efikasi Diri adalah kemampuan yang dirasakan seseorang untuk mengelola situasi tertentu yang berkaitan dengan penilaian kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang terkait dengan tugas atau skenario tertentu. Semakin tinggi Efikasi Diri seseorang, semakin besar upaya yang akan mereka lakukan untuk mengatasi tantangan dan masalah dalam memenuhi tugas mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan sebelumnya memberikan wawasan tentang dampak positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan (Brandion & Lestariningsih, 2023; Budiyanto, 2021; Yuniarti & Muhtamar, 2022).

H1: Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Brandion dan Lestariningsih (2023) mendeskripsikan program pelatihan sebagai kumpulan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang relevan dengan peran mereka dalam organisasi. Di sisi lain, Putri & Armanu (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana perusahaan untuk memungkinkan karyawan mempelajari kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan aktivitas

penting yang dilakukan oleh organisasi untuk membekali karyawan dengan tugas-tugas mereka, karena bahkan sumber daya manusia terbaik pun tidak akan menjamin hasil yang produktif jika mereka kurang memahami cara melaksanakan tugas mereka secara efektif.

Kasmir (2021) menunjukkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan potensi kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, memperoleh pengalaman sangat penting untuk memperluas pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan di luar kemampuan mereka saat ini untuk memenuhi tanggung jawab. Beberapa studi telah mengklarifikasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marpaung, et al.,2020; Budiono, 2024; Fahrozi et al, 2022)

H2: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan

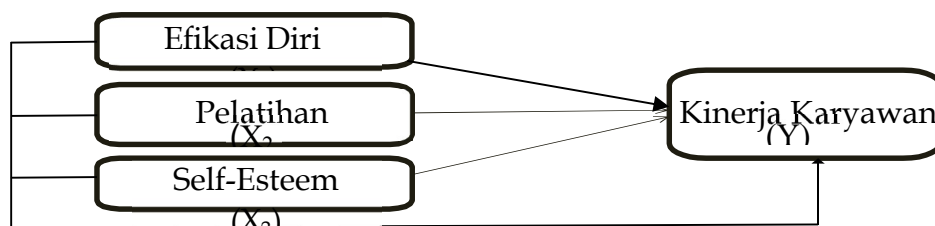
2.4. Self-Esteem

Harga diri merujuk pada pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri, yang meliputi elemen evaluatif dari konsep diri serta penilaian emosional terhadap nilai pribadi. Pembentukan harga diri dipengaruhi oleh penerimaan diri dan rasa berharga yang muncul dari kesadaran akan kemampuan individu serta pengaruh lingkungan eksternal. Menurut Budiyanto (2021), harga diri melibatkan kepercayaan diri dalam berpikir dan menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari, disertai keyakinan akan potensi kebahagiaan, rasa bernilai, serta kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Harga diri mencerminkan evaluasi diri oleh individu, yang terlihat melalui sikap positif atau negatif; persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri akan berdampak pada kehidupan sehari-harinya.

Dalam penelitian oleh Sugiarti & Sos (2023), Reasoner menjelaskan bagaimana individu dengan harga diri rendah sering menghadapi masalah seperti depresi dan ketidakhahagiaan, mengalami tingkat kecemasan yang tinggi, dan kesulitan mengendalikan emosi dan perilaku mereka. Harga diri mengacu pada evaluasi individu terhadap diri mereka sendiri, yang diungkapkan melalui sikap positif dan negatif. Ketika karyawan merasa aman dan mampu, hal itu dapat membantu mengurangi perasaan negatif tentang diri mereka sendiri. Penelitian sebelumnya telah memverifikasi peran kuat harga diri dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Budiyanto, 2021; Husain & Santoso, 2023).

H3: Self Esteem memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di PT Equityworld Futures Manado, berjumlah 95 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5%, dan setelah dilakukan perhitungan, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 77 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di PT Equityworld Futures Manado untuk mendapatkan tanggapan mereka. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dimana efikasi diri terdiri dari 9 parameter, pelatihan terdiri dari 10 parameter, self-esteem terdiri dari 9 parameter, dan kinerja karyawan terdiri dari 12 parameter. Instrumen diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul kemudian digunakan untuk pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastis. Data yang eligibel dilanjutkan dalam pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	50.65
	Perempuan	38	49.35
Usia	< 21	11	14.29
	21-30	36	46.75
	31-40	18	23.38
	> 40	12	15.58
Jabatan	BC	46	59.74
	SBC	13	16.88
	Staff Office	9	11.69
	HRD	3	3.90
	Manajer	6	7.79
Pendidikan	SMA/SMK	53	68.83
	Sarjana	24	31.17

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Dalam penelitian ini terdapat total 77 responden dengan presentasi karyawan jenis kelamin laki-laki memiliki total 39 responden atau 50,65% sedangkan pada perempuan memiliki total 38 responden atau 49,35%. Untuk kriteria kedua yaitu berdasarkan rentang usia yaitu sebagian besar dari responden adalah usia ≤ 20 tahun, yaitu dengan persentase 14,29% atau dengan total 11 orang. Selanjutnya usia 21-30 dengan persentase 46,75% atau dengan total 36 orang. Selanjutnya usia di atas 31-40 tahun dengan persentase 23,38% atau dengan total 18 orang. Kemudian Usia ≥ 40 dengan presentase 15,58% atau dengan total 12 orang. Jumlah responden yang paling sedikit adalah pada usia ≤ 20 tahun, pada PT Equityworld Futures Cabang Manado.

Kriteria responden yang ketiga adalah berdasarkan Jabatan diperoleh hasil pada jabatan karyawan terbanyak pertama yaitu pada jabatan BC dengan persentase 59,74% atau dengan total 46 orang. Kedua yaitu pada rentang waktu berdasarkan jabatan SBC dengan persentase 16,88% atau dengan total 13 orang. Ketiga yaitu pada rentang waktu berdasarkan jabatan Staff Office dengan persentase 11,69% atau dengan total 9 orang. Keempat yaitu berdasarkan jabatan Manajer dengan persentase 7,79% atau dengan total 6 orang. Kemudian jumlah responden yang paling sedikit berdasarkan jabatan HRD dengan persentase 3,90% atau dengan total 3 orang.

Kriteria responden yang keempat adalah berdasarkan pendidikan yaitu sebagian besar dari responden dengan pendidikan SMA/SMK dengan persentase 68,83% atau dengan total 53 orang. Selanjutnya pendidikan S1 dengan persentase 31,17% atau dengan total 24 orang.

4.2. Pengujian Instrumen

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total butir. Penentuan valid tidaknya suatu butir dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti butir dikatakan valid apabila berkorelasi secara signifikan terhadap total butir. Adapun rincian uji dua sisi, jumlah responden (n) = 77 responden, r tabel dengan $df = n-2$ atau $df = 77-2 = 75$, yaitu sebesar 0,224 dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung > r tabel (0,228)	Reliabilitas
Efikasi Diri	X1-1	0.635	0.836
	X1-2	0.647	
	X1-3	0.663	
	X1-4	0.587	
	X1-5	0.789	
	X1-6	0.548	
	X1-7	0.662	
	X1-8	0.723	
	X1-9	0.671	
Pelatihan	X2-1	0.391	0.817
	X2-2	0.468	
	X2-3	0.582	
	X2-4	0.679	
	X2-5	0.778	
	X2-6	0.698	
	X2-7	0.582	
	X2-8	0.650	
	X2-9	0.637	
	X2-10	0.607	

Self-Esteem	X3-1	0.638	0.817
	X3-2	0.619	
	X3-3	0.674	
	X3-4	0.700	
	X3-5	0.652	
	X3-6	0.718	
	X3-7	0.589	
	X3-8	0.563	
	X3-9	0.603	
Kinerja Karyawan	Y1-1	0.537	0.804
	Y1-2	0.594	
	Y1-3	0.573	
	Y1-4	0.531	
	Y1-5	0.420	
	Y1-6	0.454	
	Y1-7	0.535	
	Y1-8	0.628	
	Y1-9	0.601	
	Y1-10	0.626	
	Y1-11	0.626	
	Y1-12	0.626	

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Semua item pertanyaan pada variabel efikasi diri, pelatihan, self-esteem, dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai r hitung setiap item pertanyaan $> r$ tabel, maka dari itu setiap item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel *self efficacy* memiliki nilai sebesar 0.836, pelatihan sebesar 0.802, *self esteem* sebesar 0.817, dan kinerja karyawan sebesar 0.804. Semua hasil uji reliabilitas tersebut memiliki nilai $> 0,224$ yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

b. Pengujian Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedasitis

Untuk memenuhi kaidah riset, pengujian asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Sedangkan pengujian multikolinearitas menggunakan teknik *Variance Inflation Factor* dengan rule of thumb < 10 . Sementara itu, pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas	Heterokedasitis
	0.180		
Efikasi Diri		1.028	0.191
Pelatihan		1.024	0.294
Self Esteem		1.018	0.135

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.180 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel independen adalah lebih kecil dari nilai 10,00. Sedangkan pada *tolerance* menjelaskan hasil yang lebih besar dari 0,100. Maka dari itu menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di

antara variabel independen atau hubungan sempurna di antara mereka. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel tersebut melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3. Pengujian Regresi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

	B
(Constant)	15.325
Self Efficacy	0.352
Pelatihan	0.258
Self Esteem	0.215

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Dari tabel yang diberikan, persamaan regresi yang disajikan adalah:

$$Y=15.325+0.352(X1)+0.258(X2)+0.215(X3).$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta 15.325 menunjukkan bahwa jika variabel efikasi diri, pelatihan, dan self-esteem dianggap tidak ada atau sama dengan nol, nilai Kinerja Karyawan akan menjadi 15.325. Koefisien regresi untuk variabel efikasi diri adalah 0.352, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 poin dalam efikasi diri akan menyebabkan peningkatan 0.352 dalam kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0.258, memberikan bukti bahwa variabel ini juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan 1 poin dalam pelatihan menghasilkan peningkatan 0.258 dalam kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel self-esteem berada pada angka 0.215, yang menandakan dampak positif pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 poin pada self-esteem setara dengan peningkatan 0.215 pada kinerja karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

Hasil R-squared menunjukkan nilai sebesar 0.512 atau 51.2%. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu efikasi diri, pelatihan dan self esteem memiliki hubungan atau mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 51.2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Parsial		Simultan		Adjusted R Square
	T	Sig	F	Sig.	
Efikasi diri	5.952	,000	27.582	,000 ^b	0,512
Pelatihan	4.307	,000			
Self Esteem	3.544	,000			

Sumber: Hasil olah data, (2026)

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.000, yang lebih rendah dari 0.05, dan nilai t sebesar 5.952. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H₀) ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi

diri secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dianggap valid. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat jelas, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.000, lebih rendah dari 0.05, dan nilai t sebesar 4.307. Oleh karena itu, H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Self-esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh tingkat signifikansi kurang dari 0.000, yang berada di bawah 0.05, dan nilai t sebesar 3.544. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Akibatnya, hipotesis yang menyatakan bahwa Self-esteem secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil analisis simultan yang terdapat pada Tabel 4, terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, serta nilai F hitung sebesar 27.582 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2.73. Dengan demikian, maka menerima H_a dan menolak H_0 .

4.5. Pembahasan

Pengaruh efikasi diri Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan studi yang sedang berlangsung, terungkap bahwa efikasi diri secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, seiring meningkatnya efikasi diri karyawan, kepercayaan diri mereka juga meningkat. Temuan ini mendukung Hipotesis Pertama, yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Brandion & Lestariningsih (2023). Selain itu, didukung oleh penelitian dari Yuniarti & Muhtamar (2022), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan kepercayaan diri mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diamati bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan. Semakin baik kualitas dan keselarasan program pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini mendukung Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brandion, D. & Lestariningsih, M. (2023), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang serupa terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas pelatihan dan dukungan dari faktor-faktor pendukung lainnya.

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diamati bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dalam pekerjaannya cenderung meningkatkan kinerjanya. Temuan ini memperkuat hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi

ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti Budiyanto (2021) dan Husain & Santoso (2023), yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Dengan demikian, *self-esteem* dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan diskusi mengenai pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan, secara parsial mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini bersama-sama memberikan kontribusi substansial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi bukan hanya oleh satu faktor, tetapi lebih merupakan kombinasi dari kepercayaan diri karyawan, kualitas pelatihan yang diterima, dan tingkat penghargaan diri mereka.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka terdapat beberapa saran untuk perusahaan dan akan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat efikasi diri melalui bimbingan dan tantangan pekerjaan yang tepat, menerapkan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, dan menumbuhkan *self-esteem* dengan menawarkan pengakuan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terintegrasi, diharapkan kinerja karyawan akan terus meningkat.

Keterbatasan dari variabel dan responden mungkin dapat ditingkatkan oleh peneliti selanjutnya. Maka dari itu, disarankan untuk menyertakan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan memperluas jumlah responden serta subjek penelitian.

REFERENSI

- Ariani, N. K. R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Kuta Money Exchange. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1-18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 154-169. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5887>
-

- Budiono, W. G. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mitra Pemenang Denpasar. *Doctoral dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297-315. <https://doi.org/10.55886/ESENSI.V24I3.412>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Huda, N., Watung, S. R., Faresi, G. M. F., Laratmase, A. J., & Patty, J. (2024). Pengaruh Self-Efficacy dan Metakognitif Self-Regulation Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMA Negeri 10 Malang. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(4), 143-152. <https://doi.org/10.37329/cetta.v7i4.3518>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 303-313. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>
- Kaligis, J. N., & Rawis, J. A. M. (2025). Strategi Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Inovasi Kewirausahaan Di Startup Digital. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2670-2681. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1663>
- Karim, W. N. A., & Musoli, M. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem dan Training Terhadap Kinerja Karyawan PT. Colmitra Persada Indonesia. *Jurnal Ekbis*, 13(2), 293-303. <https://doi.org/10.56689/ekbis.v13i2.2303>
- Labangka, S., & Tumbelaka, S. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(4).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1), 175-208. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i4.554>
- Merentek, T. C., Sumual, T. E. M., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29-36.
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3278>
- Ramadani, D. A., Mayang, L. G., & Maghfiroh, F. Y. (2025). Self Efficacy degan Pendekatan REBT pada Siswa. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 8(1), 100-106. <https://doi.org/10.56013/jcbkp.v8i1.3033>

- Ramawati, M. P., Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Tirta Taman Bali (NONMIN). *EMAS*, 6(9), 2126–2137. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12641>
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management*, 391), 189-196. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227>
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>
- Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 375-384. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2780>
-