

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PT. TELKOM WITEL SOLO)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

NOVITA SRI KURNIATI

B 100170132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PT. TELKOM WITEL SOLO)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

NOVITA SRI KURNIATI
B100170132

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
NIK. 1957021719860311001623

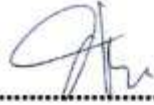

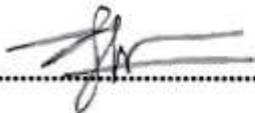
HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PT. TELKOM WITEL SOLO)**

**OLEH
NOVITA SRI KURNIATI
B100170132**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 13 Januari 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Edy Purwo Saputro** (.....) 
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.** (.....) 
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Lukman Hakim, S.E., M.Si.** (.....) 
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Svamsudin, S.E., M.M.

NIK. 195702171986 031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oranglain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Januari 2021

Penulis



NOVITA SRI KURNIATI

B100170132

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (PT TELKOM WITEL SOLO)

Abstrak

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderasi di PT.TELKOM Witel Solo. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode Purposive Sampling adalah sebuah metode mengambil suatu sampel yang digunakan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT TELKOM Witel Solo yang memiliki kriteria khusus yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimum 3 tahun dan mendapatkan pelatihan kerja sesuai bidang pekerjaannya. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 59 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket/kuisisioner. Analisis data melalui beberapa uji seperti : uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi. 20. Hasil setelah melakukan analisa dapat menarik kesimpulan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Self Efficacy memperkuat kepemimpinan transformasional serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Self Efficacy memperkuat pelatihan kerja serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, kinerja karyawan, self-efficacy.

Abstract

The research conducted has the objective of analyzing the effect of transformational leadership and job training on employee performance with self-efficacy as a moderating variable in PT TELKOM Witel Solo. The approach used is a quantitative approach. Purposive Sampling method is a sampling method used. The population is all employees of PT TELKOM Witel Solo who have special criteria, namely permanent employees who have worked for a minimum of 3 years and receive job training according to their field of work. The number of employees who meet these criteria is 59 employees. The method of data collection is by distributing questionnaires. Data analysis through several tests such as: instrument test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple linear regression analysis using the SPSS version of the program. 20. The results after conducting the analysis can draw the conclusion that transformational leadership has a significant positive effect on employee performance. Job training has a significant positive effect on employee performance. Self Efficacy strengthens transformational leadership and has a significant positive effect on employee performance. Self Efficacy strengthens job training and has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: transformational leadership, job training, employee performance, self-efficacy.

1. PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi ini mengharuskan suatu perusahaan melakukan persaingan secara global, hal ini tidak akan terlepas dari peran sumber daya manusia. Sunahwati (2019) *states* “*Human resources is pivotal to organizational performance improvement as well as plays a key role in organizational management*”. Hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi adalah sumberdaya manusia serta memainkan peran kunci dalam manajemen organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset paling penting untuk menggerakkan setiap kegiatan dalam pencapaian tujuannya sehingga diperlukan strategi mengelola sumber daya manusia secara optimal. Hal tersebut dikarenakan akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal seperti ini tidak terlepas dari strategi seorang pimpinan atau manajer dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, serta mengawasi sumber daya manusia.

Peran pemimpin masa ini diharuskan memiliki pengaruh yang besar dan mengenali kondisi perusahaan serta bawahannya. Sehingga kemampuan dan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Rijanti et al. (2020) berpendapat bahwa pada masa ini organisasi memerlukan pimpinan yang mampu memberikan pengaruh kuat, memiliki komitmen secara meluas guna meningkatkan keahlian karyawan dengan cara memahami daya tarik karyawan terhadap hal yang akan menyokong tercapainya tujuan organisasi. Model kepemimpinan yang sesuai adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Rijanti et al. (2020) menyatakan bahwa, “Kepemimpinan transformasional menghasilkan kinerja organisasional lebih unggul dengan memberikan pengaruh kepada karyawan melalui visi, menciptakan *Self Efficacy* , mendorong karyawan menciptakan cara baru dan memberikan perlakuan khusus sesuai kebutuhan karyawan”. Dengan begitu kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja dan keyakinan diri karyawan. Ketika pemimpin mampu memahami, meningkatkan *self efficacy*, dan memperlakukan karyawan dengan tepat kemudian menyesuaikan dengan kondisi perusahaan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Sari and Susilo (2020) menemukan bahwa, “perusahaan memerlukan program pelatihan untuk mengatasi tuntutan- tuntutan baru yang terjadi di dalam

perusahaan baik secara teknologi, pengetahuan, dan keterampilan”. Semakin meningkatnya kualitas karyawan melalui pelatihan maka memberikan peluang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan menjadi hal yang sangat penting karena saat karyawan tidak diberi pelatihan yang sesuai, maka kinerjanya dinilai tidak memadai, dan karyawan yang akan disalahkan. Maka, menurut Uhing et al. (2015) menyatakan bahwa, pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja, hal ini karena pelatihan kerja mampu meminimalisir kesalahan yang pernah dilakukan dan mengembangkan keahlian, sehingga mempengaruhi kinerja atau prestasi yang semakin baik pula. Peran *self efficacy* menjadi hal yang sangat penting karena mampu memperkuat bahkan memperlemah kinerja karyawan. Penelitian Berliana dan Arsanti (2018) menyatakan bahwa dalam mengembangkan kinerja maka diperlukan *self efficacy*. Efikasi diri menjadi bekal karyawan untuk dapat beradaptasi dan menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di perusahaan.

Menurut Handayani et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah taraf kesuksesan individu selama periode yang ditentukan saat melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan tolak ukur output pekerjaan, target dan parameter yang sudah disepakati bersama. Kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan *output* perusahaan artinya ketika karyawan mampu melakukan tugasnya sesuai dengan target secara optimal maka *output* yang akan dihasilkan perusahaan optimal.

2. METODE

Jenis penelitian melalui pendekatan kuantitatif bertujuan guna mengukur data kuantitatif melalui perhitungan ilmiah dari beberapa orang yang memberikan pernyataan/jawaban dari sejumlah pertanyaan yang diajukan.

Dalam mengambil sampel digunakan suatu metode yaitu *purposive sampling*. Sampel yang dibutuhkan memiliki kriteria khusus yaitu karyawan tetap yang bekerja minimal 3 tahun dan mendapatkan pelatihan kerja sesuai bidangnya. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 59 karyawan.

Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan suatu kuisioner pada karyawan yang menjadi obyek penelitian, dan data sekunder mengambil dari hasil publikasi beberapa penelitian berupa sejarah, struktur, serta lokasi perusahaan.

Metode menggunakan suatu angket/kuisisioner. Menurut Erwin and Suhardi (2020) kuesioner adalah pengajuan pertanyaan secara tertulis kepada obyek penelitian. Sampel yang digunakan yaitu karyawan PT. TELKOM Witel Solo yang memenuhi kriteria khusus. Skala penelitian melalui pengukuran skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

Menurut Ghazali (2016) uji tersebut adalah suatu pengujian dengan korelasi bivariate antara angka indikator dan total angka dengan cara melihat besarnya koefisien korelasinya.

Tabel 1. Uji Validitas

NO	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	X _{1.1}	0,852	Valid
		X _{1.2}	0,833	Valid
		X _{1.3}	0,698	Valid
		X _{1.4}	0,810	Valid
		X _{1.5}	0,833	Valid
		X _{1.6}	0,846	Valid
		X _{1.7}	0,829	Valid
		X _{1.8}	0,849	Valid
		X _{1.9}	0,640	Valid
		X _{1.10}	0,837	Valid
2	Pelatihan Kerja	X _{2.1}	0,908	Valid
		X _{2.2}	0,922	Valid
		X _{2.3}	0,900	Valid
		X _{2.4}	0,889	Valid
		X _{2.5}	0,801	Valid
3	<i>Self Efficacy</i>	Z ₁	0,908	Valid
		Z ₂	0,893	Valid
		Z ₃	0,852	Valid
		Z ₄	0,814	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,584	Valid
		Y ₂	0,765	Valid
		Y ₃	0,689	Valid
		Y ₄	0,742	Valid
		Y ₅	0,804	Valid
		Y ₆	0,745	Valid

Berdasarkan R_{tabel} dengan jumlah sampel sebanyak 59 dan signifikansi 5% diketahui besarnya R_{tabel} 0,254 . Hasil uji validitas menyatakan semua instrumen

dari variabel menunjukkan $R_{hitung} > 0,254$. Kesimpulan nya adalah seluruh pernyataan dalam angket/kuisisioner penelitian menunjukkan valid/sah.

Ghozali (2016) menyatakan bahwa suatu konstruk dinyatakan menunjukkan reliabel apabila angka dari *Cronbach's Alpha* yang ditunjukkan bernilai > 0.6

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
1	Kepemimpinan Transformasional	0,936	Reliabel
2	Pelatihan Kerja	0,929	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0,890	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,806	Reliabel

Berdasarkan data tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* senilai $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa instrumen penelitian yang dilakukan disimpulkan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016) pengujian ini dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi senilai $> 5\%$ dan memperhatikan angka dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 3. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	59
<i>Test Statistic Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,181
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,123

Tabel tersebut menyatakan angka *Kolmogorov-Smirnov Z* senilai 1,181 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,123. Ditarik suatu kesimpulan data memenuhi syarat untuk berdistribusi secara normal.

Ghozali (2016) menyatakan dalam uji multikolonieritas perlu diperhatikan angka pada tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance > 10% dan VIF < 10, maka dapat dinyatakan bebas gejala multikolonieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Konstruk	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,933	1,072
Pelatihan Kerja	0,911	1,098
<i>Self Efficacy</i>	0,953	1,050

Hasil analisa menyatakan seluruh variabel bebas memiliki angka *tolerance* > 0,1 atau 10% dan VIF < 10. Kesimpulan hasil di atas menyatakan data penelitian bebas gejala multikolinieritas. Ghozali (2016) Uji ini melalui uji glejser. Untuk mendapatkan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan taraf signifikansi 5% maka angka signifikan harus lebih besar dari sama dengan 5%..

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	tHitung	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	-0,502	0,617
Pelatihan Kerja	-0,174	0,863
<i>Self Efficacy</i>	-0,648	0,521

Berdasar pada tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* menunjukkan *sig.* variabel independen bernilai lebih besar daripada signifikansi sebesar 5%. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu data pada penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Uji Kelayakan Model Penelitian

Berfungsi menguji besar kemampuan model dalam menjelaskan varianvariabel terikat. koefisien determinasi senilai 0 sampai 1. Dalam penelitian ini menggunakan besarnya nilai *RSquare*. Koefisien determinasi (R^2) senilai 0,320 bermakna kemampuan kepemimpinan trasformasional dan pelatihan kerja dalam menjelaskan

kinerja karyawan sebesar 32 %. Sedangkan sebesar 68% sebagai sisanya dijelaskan variabel lain di luar model.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,463 yang bermakna kemampuan kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan *self efficacy* dalam menjelaskan kinerja karyawan senilai 46,3 %. sebesar 53,7 % sebagai sisanya dijelaskan variabel lain di luar model.

Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,496 yang bermakna bahwa kemampuan *Self Efficacy memoderasi* kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan besarnya nilai kinerja karyawan 49,6 %. Sedangkan sisanya 50,4 % dapat dijelaskan variabel lain di luar model. Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,452 yang bermakna bahwa kemampuan *Self Efficacy memoderasi* pelatihan kerja dalam menjelaskan besarnya nilai kinerja karyawan sebesar 45,2 %. Dan sisanya sebesar 54,8 % dijelaskan variabel lain di luar model.

Fhitung sebesar 13,206 dan tingkat signifikansinya 0,000. Maka Ftabel senilai(13,206 > 2.77) dengan nilai signifikansi < 0,05. Kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fhitung sebesar 15,796 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Maka Ftabel senilai (15,796 > 2.77) dengan nilai signifikansi < 0,05. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Fhitung sebesar 18,011 dengan signifikansinya 0,000. Maka Ftabel senilai (18,011 > 2.77) serta signifikansi < 0,05. Sehingga diperoleh suatu kesimpulan kepemimpinan transformasional yang dimoderasi oleh *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai Fhitung sebesar 15,102 dengan signifikansinya 0,000. Maka Ftabel senilai (15,102 > 2.77) dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga ditarik sebuah kesimpulan pelatihan kerja yang dimoderasi oleh *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.4 Uji Hipotesis

Dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh persamaan I:

$$Y = 13,622 + 0,142 X_1 + 0,310 X_2 + e \quad (1)$$

Konstanta senilai 13,622 interpretasinya yaitu apabila X_1 dan X_2 bernilai konstan atau nol, maka besarnya Y adalah sebesar 13,622. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) 0,142 berarti jika ada peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,142. Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) 0,310 berarti apabila pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,310.

Dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh persamaan II:

$$Y = 8,484 + 0,128 X_1 + 0,253 X_2 + 0,416 X_3 + e \quad (2)$$

Konstanta sebesar 8,484 berarti jika X_1 , X_2 , Z bernilai konstan atau nol, maka Y bernilai sebesar 8,484. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) 0,128 berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,128. Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) 0,253 berarti apabila pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253. Nilai koefisien regresi *Self efficacy* (Z) 0,416 berarti jika ada peningkatan terhadap *self efficacy* (Z) maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,416.

Dengan menggunakan regresi linier berganda didapatkan persamaan III:

$$Y = 15,069 - 0,057 X_1 + 0,243 X_2 + 0,12 X_1 X_3 + e \quad (3)$$

Konstanta senilai 15,069 berarti apabila X_1 , X_2 , dan $X_1 \cdot Z$ memiliki nilai yang konstan atau nol maka besarnya Y adalah sebesar 15,069. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) -0,057 berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat justru kinerja karyawan akan menurun -0,057. Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) 0,243 berarti apabila ada pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,243. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1), *Self efficacy* (Z) sebesar 0,12 berarti jika ada peningkatan terhadap *self efficacy* (Z) memoderasi kepemimpinan transformasional kerja maka dapat terjadi suatu peningkatan pada kinerja karyawan 0,12.

Menggunakan regresi linier berganda didapatkan persamaan IV:

$$Y = 15,187 + 0,131 X_1 - 0,078 X_2 + 0,020 X_2 X_3 + e \quad (4)$$

Konstanta sebesar 15,187 berarti apabila X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki nilai konstan atau nol maka besarnya Y adalah 15,187. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) 0,131 berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat kerja maka dapat terjadi suatu peningkatan pada kinerja karyawan 0,131.

Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar -0,078 berarti jika ada peningkatan terhadap pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,078. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) dengan *Self efficacy* (Z) sebesar 0,020 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan terhadap *self efficacy* (Z) memoderasi pelatihan kerja maka dapat terjadi suatu peningkatan pada kinerja karyawan senilai 0,020.

Ghozali (2016) Uji t menjabarkan besarnya pengaruh setiap masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Kriteria dalam mengambil keputusan yaitu apabila taraf signifikan $< 0,05$ maka ada suatu pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi t

Variabel	tHitung	tTabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	3,005	2,004	0,004	Berpengaruh
Pelatihan Kerja	2,598	2,004	0,005	Berpengaruh
<i>Self Efficacy</i>	3,818	2,004	0,000	Berpengaruh

Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan signifikansi senilai 0,004. Sehingga nilai sig $< 0,05$ mengindikasikan H_0 ditolak. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dengan signifikansi senilai 0,005. Sehingga nilai sig $< 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Maka pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *self efficacy* dengan signifikansi senilai 0,000. Sig $< 0,05$ mengindikasikan H_0 ditolak. Dengan kata lain *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4 PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi ditarik kesimpulan berikut ini: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh *self efficacy*. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh *self efficacy*.

4.2.Saran

Sebaiknya dilakukan penelitian pada semua organisasi formal seperti PT Telkom Witel Solo, hal ini bertujuan agar dapat dilakukan perbandingan hasil penelitian di studi kasus yang berbeda. Sebaiknya dalam pemilihan objek penelitian dapat memperhatikan kesuai jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian.

Sebaiknya menggunakan variabel-variabel yang lebih beragam untuk melihat besarnya pengaruh dan signifikansi variabel bebas lain terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya dilakukan dua metode penyebaran kuisisioner yaitu offline dan online, hal ini bertujuan agar pengambilan data lebih cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Erlangga.
- Berliana, Vera, and Tutuk Ari Arsanti. (2018). “Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 7(2):149–61.
- Erwin, and Suhardi. (2020). “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia.” *EMBA* 8(3):144–53.
- Handayani, Yuli, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya, and Erbin Chandra. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Maker: Jurnal Manajemen* 5(2):72–84.

- Jones, G.R. (1986) Socialization Tactics, Self Efficacy, and Newcomers' Adjustments to organization. *The Academy of Management Journal*
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Onong, Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rijanti, Tristiana, Kis Indriyaningrum, Askar Yunianto, and dan Ibrahim, Yusuf. (2020). "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai." *Bisnis Dan Ekonomi* 27(2):111–22.
- Sari, Leny Aulia, and Heru Susilo. (2020). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 78(1):130–39.
- Sunahwati, Eka Et al. (2019). "Human Resources Development Policy as a Strategy for Improving Public Organizational Performance." *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)* 23(1):50–62.
- Uhing, Yantje et al. (2016). "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado." *EMBA* 3(1):737–47.