

**PERAN SELF-EFFICACY DALAM MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MANUFAKTUR DI
BALI**

Putu Pradiva Putra Salain¹, I Gede Rihayana², I Nengah Suardhika³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Mahasaraswati Denpasar

Email: divasalain@unmas.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan menganalisis peran self-efficacy dalam memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM manufaktur di Kota Denpasar, Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 32 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta self-efficacy. Self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, self-efficacy mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja dapat memperkuat keyakinan diri karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, UKM manufaktur perlu mengembangkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas serta daya saing usaha di era digital.

Kata kunci: kinerja karyawan, pelatihan kerja, self efficacy, UKM manufaktur.

Abstract – This study aims to analyze the role of self-efficacy in mediating the influence of job training on employee performance in manufacturing SMEs in Denpasar City, Bali. The study used a quantitative approach with a saturated sampling technique on 32 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0. The results showed that job training had a positive and significant effect on employee performance and self-efficacy. Self-efficacy was also proven to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, self-efficacy was able to mediate the effect of job training on employee performance. These findings indicate that improving the quality of job training can strengthen employee self-confidence and improve their performance. Therefore, manufacturing SMEs need to develop structured and sustainable training programs to support productivity and business competitiveness in the digital era.

Keywords: employee performance, job training, manufacturing SMEs, self-efficacy

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam

perusahaan tersebut. Kinerja adalah penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi (Silaen, et al., 2021). Menurut

Mangkunegara (2020), kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yakni hasil kerja yang telah dicapai karyawan, baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki (Pranata, et al., 2022).

Menurut Simarmata, et al., (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah pelatihan kerja. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Menurut Swasono (2021:347), pelatihan kerja merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Simanjuntak (2021:7) pelatihan kerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan kerja atau jabatan melalui pelatihan. Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian dari karyawan melalui bidang kerjanya masing-masing sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja juga

berpengaruh terhadap self efficacy. Nurjanah, et al., (2023) menyatakan pelatihan kerja yang diberikan kepada seseorang berpengaruh terhadap self efficacy orang tersebut. Menurut Abun, et al., (2021), self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Hal ini menunjukkan kepercayaan yang optimis terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas – tugas tertentu dan mencapai tujuan (Abun, et al., 2021). Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya haruslah memiliki efikasi diri (self efficacy) agar tugas dan tanggung jawab tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki self efficacy yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Salah satu upaya untuk menumbuhkan self efficacy pada karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja (Wahyuni & Kholiq, 2024). Oleh karena itu penting bagi sebuah perusahaan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan self efficacy karyawan.

UKM Manufaktur di Kota Denpasar adalah usaha kecil dan menengah yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku menjadi barang jadi atau barang setengah jadi yang memiliki nilai tambah. Kegiatan utamanya meliputi proses produksi, perakitan, pengemasan, hingga distribusi produk. Di Indonesia, UKM manufaktur memiliki peran penting dalam perekonomian karena mampu menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendukung pertumbuhan industri nasional. ciri-ciri ukm manufaktur 1). mengolah bahan

mentah menjadi produk baru contohnya kayu menjadi mebel, kain menjadi pakaian, atau singkong menjadi keripik; 2) menggunakan proses produksi produksi dapat dilakukan secara manual, semi otomatis, maupun menggunakan mesin sederhana; 3) skala usaha relatif kecil hingga menengah modal, jumlah tenaga kerja, dan kapasitas produksi tidak sebesar industri besar; 4) berorientasi pada penjualan produk fisik hasil usaha berupa barang nyata yang dapat digunakan atau dikonsumsi; 5) memiliki nilai tambah ekonomi produk yang dihasilkan memiliki harga lebih tinggi dibanding bahan bakunya.

Fenomena kinerja karyawan pada UKM manufaktur di Kota Denpasar periode 2022–2025 menjadi isu penting seiring meningkatnya persaingan usaha, perkembangan digitalisasi industri, serta tuntutan kualitas produk yang semakin tinggi. UKM manufaktur di Denpasar, khususnya pada sektor makanan olahan, kerajinan, fesyen, dan industri kreatif, memiliki kontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, di tengah perkembangan tersebut masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan. Kondisi ini terlihat dari rendahnya produktivitas kerja, keterlambatan penyelesaian produksi, kesalahan kerja yang masih terjadi, kualitas produk yang belum konsisten, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap teknologi dan sistem kerja modern yang masih terbatas. Menurut Badan Pusat Statistik, sektor industri mikro dan kecil memiliki peranan penting dalam perekonomian daerah, tetapi masih

menghadapi tantangan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan produktivitas usaha (Badan Pusat Statistik, 2024).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pelatihan kerja yang belum berjalan secara optimal. Sebagian UKM manufaktur di Kota Denpasar masih menghadapi keterbatasan biaya, waktu, dan sistem pengembangan sumber daya manusia sehingga pelatihan kerja belum dilakukan secara rutin dan terstruktur. Padahal, pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kurangnya pelatihan menyebabkan sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi produksi, pengoperasian alat kerja, serta penyelesaian tugas sesuai standar kerja yang diharapkan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja karyawan pada UKM manufaktur (Mangkunegara, 2017).

Selain pelatihan kerja, faktor psikologis berupa self-efficacy juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Konsep self-efficacy yang dikemukakan oleh Albert Bandura menjelaskan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan tertentu (Bandura, 1997).

Dalam konteks UKM manufaktur di Kota Denpasar, masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri rendah, takut melakukan kesalahan, kurang berani mengambil keputusan, serta kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi target kerja maupun penggunaan teknologi baru. Rendahnya self-efficacy menyebabkan karyawan cenderung mudah menyerah, kurang termotivasi, dan kurang mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa keyakinan diri individu sangat memengaruhi motivasi, perilaku kerja, dan pencapaian kinerja dalam organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan self-efficacy karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan kerja yang baik cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih tinggi, merasa lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan meningkatnya self-efficacy, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Namun, pada kenyataannya masih banyak UKM manufaktur yang lebih berfokus pada pencapaian produksi dibandingkan pengembangan kualitas SDM, sehingga peningkatan self-efficacy karyawan belum menjadi perhatian utama. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting

dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan pada UKM manufaktur di Kota Denpasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan penguatan self-efficacy guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta mendukung daya saing UKM manufaktur di era persaingan industri dan transformasi digital (Robbins & Judge, 2017). Tingkat kondisi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tabel Data Kondisi Kinerja Karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar Berdasarkan Fokus Usaha (2022–2025)

Fokus UKM Manufaktur	Kondisi Kinerja Karyawan	Permasalahan yang Ditemukan	Dampak terhadap UKM
Industri Makanan dan Minuman	Produktivitas karyawan meningkat seiring meningkatnya permintaan pasar pascapandemi	Keterampilan produksi dan standar higienitas masih belum merata	Kualitas produk belum konsisten dan terjadi keterlambatan produksi
Industri Kerajinan dan Souvenir	Karyawan memiliki kreativitas tinggi dalam produksi berbasis budaya lokal Bali	Kurangnya pelatihan inovasi desain dan pemasaran digital	Daya saing produk lokal masih kalah dibanding produk modern dan impor
Industri Konveksi dan Fashion	Karyawan mampu memenuhi target produksi dalam jumlah besar	Beban kerja tinggi dan keterampilan penggunaan teknologi jahit modern masih terbatas	Produktivitas kerja belum maksimal dan tingkat kesalahan produksi masih terjadi
Industri Percetakan dan Digital Printing	Karyawan mulai beradaptasi dengan penggunaan teknologi digital	Rendahnya kemampuan pengoperasian software desain dan mesin modern	Efisiensi kerja dan kualitas hasil cetak belum optimal
Industri Furnitur dan Kerajinan Kayu	Karyawan memiliki keterampilan kerja berbasis pengalaman	Minimnya pelatihan keselamatan kerja dan inovasi desain produk	Risiko kecelakaan kerja meningkat dan inovasi produk berjalan lambat
Industri Kosmetik dan Produk Herbal Lokal	Karyawan mulai memahami standar produksi dan pemasaran digital	Kurangnya pelatihan standarisasi produk dan legalitas usaha	Sulit bersaing pada pasar modern dan ekspansi usaha terbatas
Industri Oleh-Oleh Khas Bali	Kinerja karyawan meningkat saat kunjungan wisatawan meningkat	Ketergantungan pada sektor pariwisata dan fluktuasi permintaan pasar	Stabilitas kerja dan pendapatan karyawan kurang konsisten

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan kinerja karyawan pada UKM manufaktur di Kota Denpasar menunjukkan kondisi yang beragam pada setiap sektor usaha. Permasalahan utama yang paling sering ditemukan meliputi: keterbatasan pelatihan kerja, rendahnya kemampuan adaptasi teknologi, beban kerja tinggi, serta rendahnya self-efficacy atau kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi perubahan kerja. Kondisi keterbatasan pelatihan kerja, rendahnya kemampuan adaptasi teknologi, tingginya beban kerja, serta rendahnya self-efficacy karyawan pada UKM manufaktur di Kota Denpasar memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang belum optimal terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya efisiensi proses produksi, serta belum maksimalnya kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Ketika pelatihan kerja belum berjalan optimal, maka kemampuan kerja karyawan juga cenderung mengalami hambatan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas usaha.

Selain berdampak pada produktivitas, kondisi tersebut juga memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan oleh UKM manufaktur. Keterbatasan keterampilan teknis dan rendahnya kemampuan penggunaan teknologi produksi menyebabkan kualitas produk belum konsisten, baik dari segi bentuk, standar mutu, maupun ketepatan hasil produksi. Dalam industri manufaktur,

kualitas produk menjadi faktor penting dalam mempertahankan kepuasan konsumen dan daya saing pasar. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kompetensi dan kesiapan kerja karyawan memiliki hubungan erat dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dalam organisasi. Oleh karena itu, rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat berdampak langsung terhadap kualitas produk UKM manufaktur. Kondisi tersebut juga berdampak terhadap rendahnya inovasi usaha pada UKM manufaktur di Kota Denpasar. Karyawan yang kurang memperoleh pelatihan dan memiliki tingkat self-efficacy rendah cenderung kurang percaya diri dalam mengembangkan ide baru, melakukan perbaikan proses kerja, maupun beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Padahal, inovasi menjadi faktor penting dalam pengembangan UKM di era persaingan modern dan digitalisasi industri. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan dan motivasi kerja dapat mendorong kreativitas serta inovasi dalam organisasi. Kurangnya inovasi menyebabkan produk UKM sulit berkembang dan kurang mampu mengikuti tren kebutuhan konsumen.

Pada akhirnya, seluruh kondisi tersebut berdampak terhadap daya saing UKM manufaktur di era digitalisasi industri. Perkembangan teknologi dan persaingan pasar yang semakin ketat menuntut UKM memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, dan kompeten dalam menggunakan teknologi digital. Namun, apabila kinerja karyawan masih rendah akibat keterbatasan pelatihan kerja dan rendahnya self-efficacy, maka UKM akan mengalami kesulitan dalam

meningkatkan kualitas produk, memperluas pasar, dan bersaing dengan industri lain yang lebih modern. Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, transformasi digital industri membutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja modern. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas karyawan melalui pelatihan kerja dan penguatan self-efficacy menjadi langkah penting dalam meningkatkan daya saing UKM manufaktur di Kota Denpasar.

Berdasarkan fenomena empiris serta hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan kerja, self-efficacy, dan kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran self-efficacy dalam memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada ukm manufaktur di Bali.

METODE

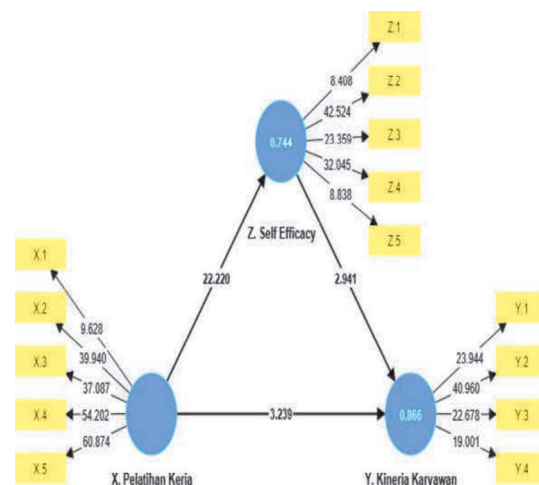
Penelitian ini dilakukan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu self efficacy, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini merupakan sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan 32 orang karyawan. Metode peingumpulan data yang dipeirgunakan dalam peineilitian ini adalah kueisioineir. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Partial Least Square (PLS) Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi: 1) pengaruh Pelatihan kerja terhadap self efficacy, 2) pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan 4) peran self efficacy sebagai variabel pemediasi pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal pengujian hipotesis- hipotesis, maka ditampilkan hasil pengolahan data SmartPLS 4.0 dalam bentuk gambar, yang disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1

Hubungan antara Pelatihan Kerja, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil processing data yang dilakukan dengan program SmartPLS 4.0 seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 1, maka dapat dibuat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Hubungan Langsung Antara Variabel
Pelatihan Kerja, Self Efficacy
dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P values	Keterangan
X (Pelatihan Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)	0,514	3,239	0,001	Significance
X (Pelatihan Kerja) → Z (Self Efficacy)	0,863	22,220	0,000	Significance
Z (Self Efficacy) → Y (Kinerja Karyawan)	0,450	2,941	0,003	Significance

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengujian Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan melalui Gambar 1 yang dirangkum di Tabel 4, menunjukkan bahwa pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur dari variabel Pelatihan kerja ke kinerja karyawan sebesar 0,514, dengan koefisien t- statistik sebesar 3,239 > t- statistik 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H1), yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Pengujian Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Self Efficacy.
Pengujian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap self efficacy dapat dijelaskan melalui Gambar 1 yang dirangkum di Tabel 4, menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara Pelatihan kerja ke self efficacy sebesar 0,863 dengan koefisien t- statistik sebesar 22,220 > t- statistik 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis pertama (H2), yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy dapat diterima.

3. Pengujian Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian mengenai pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Gambar 1 yang dirangkum di Tabel 4, menunjukkan bahwa self efficacy mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien jalur dari self efficacy ke kinerja karyawan sebesar 0,450, dengan koefisien t- statistik sebesar 2,941 > t- statistik 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengujian Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy, ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Total Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Pelatihan Kerja (X) → Self Efficacy (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,388	0,396	0,134	2,902	0,004

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t-statistik sebesar $2,902 > t\text{-statistik } 1,96$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis empat (H4) yang menyatakan self efficacy mampu memediasi pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan Pelatihan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Maidarti, dkk. (2022) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Widnyani & Dewi (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fangiziah, Agung, & Nurhayati (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan (training) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Lukman, Andriana, & Farla (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang, dengan kemampuan variasi variabel pelatihan dapat memberikan informasi mengenai variabel kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Parta, Ismail, & Wijaya (2023), peningkatan pada pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort & Spa Payangan, Gianyar. Utari & Adnyani (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Self Efficacy

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Hal ini berarti peningkatan Pelatihan kerja berdampak pada meningkatnya self efficacy pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Nurjanah et al (2023) menyatakan pelatihan yang diberikan kepada seseorang berpengaruh terhadap self efficacy. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang akan kemampuannya. Abun, et al., (2021) menyatakan bahwa self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk

mencapai tingkat kinerja tertentu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Utari & Adnyani (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Gunarto, Rondhianto, & Wijaya (2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Temuan ini juga menjelaskan bahwa sebagian besar perawat cukup yakin dengan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, sudah mencapai tingkat keyakinan diri yang optimal untuk menghadapi segala tantangan pekerjaan.

3. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan self efficacy berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Agustin, Widyani, & Utami (2021) menunjukkan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya self efficacy maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Ali dan Wardoyo (2021) menemukan hasil bahwa self efficacy tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan, maka tidak memengaruhi kinerja karyawan. Masruroh & Prayekti (2021) menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu ditempat kerja dan mekanisme dimana self efficacy seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Kertiani

(2022) menunjukkan bahwa self efficacy memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Utari & Adnyani (2023) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy Sebagai variabel Pemediasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa self efficacy mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi self efficacy yang bersumber dari Pelatihan kerja yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Ali dan Wardoyo (2021) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja menjadi intervening antara self efficacy terhadap kinerja karyawan. Masruroh & Prayekti (2021) menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Kertiani (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan melalui satisfaction kerja sebagai variabel mediasi (intervensi). Hal ini terlihat dari dampak tidak langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui variabel satisfaction kerja. Agustin, Widyani, & Utami (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi self efficacy terhadap kinerja karyawan. Utari & Adnyani (2023) yang menyatakan bahwa self efficacy berperan dalam mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik pelatihan kerja berdampak pada meningkatnya self efficacy pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik pelatihan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik self efficacy berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar. Self efficacy mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai bahwa semakin tinggi self efficacy yang bersumber dari pelatihan kerja yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar.

Penelitian ini hanya meneliti tentang peran self efficacy sebagai mediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; lingkungan kerja, kompensasi dan variabel-variabel lain yang relevan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel- variabel

yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada UKM Manufaktur di Kota Denpasar.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek dan ruang lingkup penelitian, tidak hanya pada jenis usaha saja tetapi juga dilakukan pada jenis usaha selain UKM Manufaktur di Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Theogenia, M., Marlene, T.N., Fredoline, J.P., & Madamba, M.B. 2021. Effect of Attitude toward Work, Work Environment on the Employees Work Self-Efficacy. *International Journal of Research in Business and Social Science*. Vol 10, No. 7, pp. 129- 141.
- Ali, F., & Wardoyo, D.T.W. 2021. Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 9, No. 1, pp. 367.
- Dana, I. G. N., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana. *Values*, 6(1), 33-42.
- Fangiziah, E.A., Agung, S., & Nurhayati, I. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Vol 1, No. 3, pp. 144–154.
- Gunarto, S.T., Rondhianto., & Wijaya, D. 2024. Pengaruh Pelatihan, Penghargaan Terhadap Perilaku Response Time Melalui Self efficacy Perawat IGD.

- Jurnal Ilmu Kesehatan. Vol 8, No. 1, pp. 18–29
- Jeni, R.J. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. Vol 9, No. 2.
- Kertiani, N. M. 2022. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(4), 1051-1060.
- Komalasari, Y., & Banna, M.I.R.M.A. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 3, No. 2, pp. 727–35.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. 2022. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 450-460
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Jurnal Manajemen. Vol 16, No. 1, pp. 127–145.
- Masruroh, Z., & Prayekti. 2021. Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Syntax Transformation. Vol 2, No. 4, pp. 565–71.
- Nurjanah, U., Syamsiah, N., & Suryanto, Y. 2023. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengetahuan dan Self efficacy Peserta Pelatihan Penanganan Kegawatdaruratan Berbasis Rumah Tangga di Karawang. Jurnal Keperawatan dan Kebidanan, 1(1).
- Parta, I.K.W., Ismail, D., & Wijaya, N.S. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis. Vol 2, No. 8, pp. 1751–1771.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Emas, 3(3), 202-216.
- Rosmalinda., & Safrianto, A.S. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interpak Global Canindo Bekasi. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Vol 9, No. 3.
- Ruing, P. M., Kurniawaty, Y., & Wardhani, I. K. 2023. Pengaruh Pelatihan terhadap Efikasi Diri Remaja SMA dalam Memberikan Resusitasi Jantung Paru. JPK: Jurnal Penelitian Kesehatan, 13(1), 1-6.
- Simanjuntak, R. U. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Lihou Kabupaten Simalungun. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. 8(1). 73-82
- Swasono, E. 2021. Analisis Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPL Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kediri. Otonomi, 21(2), 346-354.
- Triastini, K.A. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nikko Bali Benoa Beach, Badung Bali. Thesis. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Utari, N.M.A.W., & Adnyani, I.G.A.D. 2023. Peran Self Efficacy Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. E-Jurnal Manajemen Vol 12, No. 11, pp. 1245–1264.

Wiratama, I. W. Y., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Telkom Wilayah Denpasar Cabang Renon. Values, 4(2), 418-430.