

Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

The Influence of Training, Self-Efficiency, And Work Motivation On Employee Performance in Office of the Harbor Master and Port Authority Class III Parepare

Nirma Amir*, Muhammad Yusuf Saleh, A. Arifuddin Mane

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: nirmaamir29@gmail.com

Diterima: 27 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Teknik Pengumpulan data diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang disebar langsung kepada 60 responden pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (2) Variabel Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara simultan (uji f) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Kata Kunci: Pelatihan, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

Abstract: This research is quantitative research that aims to find out and prove whether training, self-efficacy, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance of Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Data collection techniques were obtained through observation and questionnaires which were distributed directly to 60 respondents at Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test (partial), f test (simultaneous) and SPSS 22 assisted determination coefficient test. The results of this study indicate that: (1) Variables Training, Self-Efficacy, and Work Motivation partially (t test) have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (2) Variables Training, Self-Efficacy, and Work Motivation simultaneously (f test) have a positive and significant effect on employee performance at the Office Kesyahbandaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Keywords: Training, Self-Efficacy, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian yang modern saat ini perlu perubahan yang menyebabkan banyak perusahaan yang melakukan restrukturisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk berkembang terus-menerus. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan

diimplementasikan oleh manajemen puncak. Oleh karena itu, yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk persaingan. Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri atas : man (manusia), money (uang), method (metode), machine (mesin), materials (bahan), dan market (pasar). Biasanya unsur-unsur tersebut disingkat 6M. Hal ini didukung dari pendapat A. A. Prabu Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dengan adanya pelatihan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare dapat memperbaiki keterampilan dan pengetahuan pada karyawan dengan tujuan meningkatkan mutu kerja. Adapun efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu Mulyadi (2016). Motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya motivasi akan habis atau berhenti manakala seseorang atau karyawan sudah mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan kata lain seseorang tersebut sudah tercapai cita-citanya. Tetapi motivasi tersebut akan muncul kembali manakalah seseorang tersebut mempunyai keinginan yang baru dan akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Kantor Kesyahbandaran adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktorat Jendral Perhubungan Laut yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Permasalahan yang sering muncul terkait SDM seperti perkembangan teknologi semakin maju yang membuat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan diri pada karyawan berkurang sehingga dari permasalahan tersebut, yang harus dilakukan instansi adalah mengembangkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu kinerja karyawan dan menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Dengan kualitas kinerja yang baik, karyawan akan memiliki kualifikasi dan keterampilan yang baik dalam pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuesioner dan data sekunder yaitu data Karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi secara langsung dan pembagian kuesioner pada responden. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare sebanyak 60 responden. Responden dapat menjawab pernyataan yang dirangkum dalam indikator tiap variabel, kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk perhitungan hipotesis. Berikut ini rumus secara matematis :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 X1 = Pelatihan
 X2 = Efikasi diri
 X3 = Motivasi Kerja
 a = Konstanta
 b1, b2, dan b3 = Koefisien regresi yang dicari
 e = Kesalahan pengganggu

Untuk mempermudah dalam mencari hasil perhitungan dari rumus di atas, maka digunakan SPSS versi 22. Disamping itu untuk mengurangi tingkat kesalahan akibat perhitungan yang dilakukan secara manual.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data uji regresi linear berganda pada penelitian ini berdasarkan nilai *Coefficients* pada variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.361	5.619		1.310	.196		
Pelatihan (X1)	.291	.117	.316	2.494	.016	.631	1.586
Efikasi Diri (X2)	.305	.101	.328	3.019	.004	.862	1.161
Motavasi Kerja (X3)	.245	.115	.256	2.138	.037	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan dari tabel diatas yang merupakan hasil analisis regresi linear berganda berikut ini persamaan regresi sebagai interprestasinya sebagai berikut :

$$Y = 7,361 + 0,291 X_1 + 0,305 X_2 + 0,245 X_3 + e$$

Berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

- (a) = 7,361 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Pelatihan (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan.
- b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi pada variabel Pelatihan adalah 0,291. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.
- b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi pada variabel Efikasi Diri adalah 0,305. Menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b3 = merupakan nilai koefisien dari regresi pada variabel Motivasi Kerja adalah 0,245. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi pada variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657a	.432	.401	2.514

a. Predictors: (Constant), Motavasi Kerja (X3), Efikasi Diri (X2), Pelatihan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai R adalah 0,657 yang artinya bahwa variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%. Sedangkan *R Squer* sebesar 0,432 yang artinya 43,2% kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare oleh variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja.

3) Uji T (Parsial)

a) Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,494 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Efikasi Diri (X2)

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,004 < 0,05$ dan t hitung $3,019 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel efikasi diri secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,037 < 0,05$ dan t hitung $2,138 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji F (Simultan)

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu:

- a) Jika nilai sig. $< 0,05$ atau F tabel maka terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.
- b) Jika nilai sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Hasil pengolahan data dari uji Anova pada variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.801	3	89.600	14.182	.000b
	Residual	353.799	56	6.318		
	Total	622.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motavasi Kerja (X3), Efikasi Diri (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh nilai $F = 14,182 > 3,16$ dan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1) Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi sebesar $0,016 (<0,05)$ dengan t hitung $2,494 > t$ tabel $2,032$. Hal ini menegaskan bahwa program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Pelatihan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan pengetahuan, dan memperbaiki cara kerja mereka. Menurut Nawaz et al. (2019), pelatihan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja, terutama di sektor layanan yang memerlukan kompetensi teknis dan interpersonal.

Selain itu, pelatihan yang dirancang secara strategis tidak hanya memberikan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Temuan ini mendukung pandangan Mathis dan Jackson (2018), yang menekankan pentingnya pelatihan sebagai salah satu fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi pelatihan yang efektif juga mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan metode kerja yang baru. Namun, ada pandangan berbeda terkait efektivitas pelatihan. Menurut study oleh Al-Qudah et al. (2020), pelatihan hanya memberikan hasil maksimal jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk belajar dan menerapkan pengetahuan baru. Dalam beberapa kasus, pelatihan tidak memberikan dampak signifikan jika karyawan tidak memiliki komitmen atau jika pelatihan tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa program pelatihan dirancang secara relevan dan berbasis pada kebutuhan kerja. Dalam konteks penelitian ini, temuan yang menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan menegaskan pentingnya alokasi sumber daya yang memadai untuk program pelatihan. Hal ini mendukung kebijakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi kerja. Namun, organisasi juga perlu mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan guna memastikan bahwa hasil yang dicapai berkelanjutan.

2) Pengaruh Variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,004 ($<0,05$) dan t hitung 3,019 $>$ t tabel 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Efikasi diri adalah elemen krusial yang membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap optimis dan gigih. Bandura (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu menetapkan tujuan, menghadapi rintangan, dan mempertahankan motivasi. Selain itu, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki daya tahan emosional yang baik sehingga mampu bekerja lebih produktif di bawah tekanan. Studi oleh Ahmad et al. (2021) menemukan bahwa efikasi diri tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan dampak positif pada dinamika kerja tim, karena karyawan yang percaya diri mampu menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, meningkatkan efikasi diri melalui dukungan sosial dan pelatihan kepemimpinan menjadi langkah strategis bagi organisasi. Namun, penelitian ini juga perlu mempertimbangkan pandangan alternatif. Menurut studi oleh Tsai et al. (2020), pengaruh efikasi diri terhadap kinerja cenderung berkurang dalam situasi kerja yang sangat terstruktur atau prosedural, di mana peran individu dibatasi oleh aturan kerja yang ketat. Dalam konteks seperti ini, efikasi diri menjadi kurang relevan dibandingkan dengan kemampuan teknis dan kepatuhan terhadap prosedur. Meskipun demikian, temuan dalam penelitian ini mendukung pendekatan yang menekankan pentingnya membangun efikasi diri karyawan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Organisasi dapat mempertimbangkan intervensi seperti pelatihan berbasis pengalaman atau mentoring untuk membantu karyawan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.

3) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X3)

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($<0,05$) dan t hitung 2,138 $>$ t tabel 2,032. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sejauh mana seseorang berusaha mencapai tujuan kerja. Menurut Ryan dan Deci (2018), motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang tinggi terbukti mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan berdedikasi.

Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian atau kepuasan kerja, menjadi faktor utama yang mendorong kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial atau pengakuan atas prestasi, juga terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Studi oleh Gopalan et al. (2020) menunjukkan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan karyawan dan menyediakan penghargaan yang sesuai. Namun, tidak semua penelitian sejalan dengan temuan ini. Menurut studi oleh Chaudhry et al. (2021), motivasi kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan kerja yang terlalu kompetitif. Dalam situasi ini, tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak motivasi, bahkan menyebabkan burnout pada

karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga motivasi kerja dapat berkembang secara optimal. Temuan dalam penelitian ini menegaskan perlunya strategi manajemen motivasi kerja yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang adil, dan membangun budaya kerja yang positif, organisasi dapat memastikan bahwa motivasi kerja karyawan terus terjaga dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

4) Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 14,182 ($>3,16$) dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Menurut Robbins dan Judge (2018), pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Kombinasi pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja memberikan dampak sinergis terhadap kinerja individu dan organisasi.

Ketiga variabel ini memainkan peran yang berbeda namun saling mendukung. Pelatihan memberikan dasar kompetensi, efikasi diri memperkuat keyakinan karyawan, dan motivasi kerja mendorong semangat mereka untuk mencapai tujuan. Studi oleh Park et al. (2020) menunjukkan bahwa pendekatan multidimensional dalam pengelolaan karyawan lebih efektif dibandingkan dengan fokus pada satu variabel saja. Namun, ada pandangan lain yang menekankan bahwa pengaruh simultan tidak selalu signifikan jika tidak ada dukungan manajerial yang memadai. Menurut penelitian oleh Wahyuni dan Hidayat (2021), kombinasi variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja tidak memberikan hasil maksimal jika tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara ketiga variabel tersebut. Organisasi perlu mengadopsi strategi yang terintegrasi dalam pengembangan sumber daya manusia, memastikan bahwa pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja dikelola secara simultan untuk mencapai hasil yang optimal.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmami, R. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dunia Marine Products Makassar.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Huljanna Miftha S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.
- Lisnawati (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur.
- Mane, Arifuddin, A., Saputra, R., Indriawati, A., Silo, L.O. A. R., Suriani,S., Remmang., & Abduh, T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Penerbit. Pusaka Almaida : Makassar.
- Mangkunegara, P, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 14. Penerbit. PT. Remaja RosdaKarya : Bandung.
- Mulyadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. In Media (Anggota IKAPI) : Bogor.
- Natang Yoga. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir Siswa Sma Kelas Xii Di Kota Makassar.
- Supomo, R., Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Yrama Widya : Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 8. Penerbit. Kencana : Jakarta.
- Wulan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- Yakub, N. L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir Pada Mahasiswa Akhir Di Kota Makassar.
- Yuniarsih, T., Suwanto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Alfabeta : Bandung.