

Pengaruh Pelatihan, Reward dan Self Efficacy terhadap Kemampuan Kerja Driver Taxi PT. XYZ

Diana Ulki Rahayu¹⁾, Ika Suhartanti Darmo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: dianaulki96@gmail.com

²⁾ Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

Abstract: *Sophisticated technology is not in line with the capabilities of existing Human Resources. Human resources are needed to be able to manage management properly. Human Resource Management (HRM) refers to policies, as well as systems that influence the behavior, attitudes and performance of employees so that they can compete in the current era of globalization. Problems that exist in PT. XYZ in this study is that the rewards given by the company to employees are still unable to spur on improving the performance of each employee. In addition, employees have not been fully convinced of the capabilities within them to achieve the targets set. This study aims to see whether there is an influence between training, reward and self efficacy on employee work ability. Quantitative research method using a questionnaire involving 55 respondents in June 2018. The results of this study stated that training, reward and self efficacy had a positive and significant effect on work ability.*

Keywords: *Training, Reward, Self Efficacy, Work Abilities*

Abstrak: *Teknologi yang canggih tidak sejalan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk dapat mengelola manajemen dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawannya sehingga dapat bersaing di era globalisasi saat ini. Masalah yang ada di PT. XYZ dalam penelitian ini adalah reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum dapat memacu pada peningkatan kinerja setiap karyawan. Selain itu karyawan belum sepenuhnya yakin akan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, reward dan self efficacy terhadap kemampuan kerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner melibatkan 55 orang responden pada bulan Juni 2018. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, reward dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja.*

Kata Kunci: *Pelatihan, Reward, Self Efficacy, Kemampuan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia menunjang perusahaan dengan karya, kreativitas dan dorongan. Sesempurnanya teknologi dan ekonomi, tanpa manusia sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Disisi lain sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Faktor yang paling penting adalah

tenaga kerja.

Untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan setiap tugas, maka perusahaan mengadakan program pelatihan dan pengembangan, karena dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan dapat lebih meningkatkan percaya diri karyawan sehingga nantinya prestasi kerja para karyawan meningkat. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan dilakukan pada semua tingkat di dalam perusahaan. Pada tingkat bawah, pelatihan berisi tentang pengajaran dalam mengerjakan tugas-tugas di perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki semangat kerja. Manager atau pemimpin dalam perusahaan harus selalu memantau proses pelatihan. Sebelum melakukan pelatihan, ada enam langkah yang harus diperhatikan.

Perusahaan dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan perusahaan yang ingin dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. Sistem *reward* berperan penting bagi perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Self efficacy sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. *Self efficacy* yang kuat dalam diri individu mendasari pola pikir, perasaan, dan dorongan dalam dirinya untuk memikirkan kemampuan yang di miliki. *Self efficacy* juga memberikan dasar yang kuat bagi setiap individu untuk mengevaluasi dirinya agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan persaingan.

Hasil observasi peneliti, terungkap fenomena pada PT. XYZ yaitu, salah satunya adalah karyawan belum sepenuhnya menerapkan pelatihan yang diberikan, contohnya ada

karyawan yang belum disiplin dalam waktu jam kerjanya walaupun sudah ada sanksi yang ditetapkan. Serta terdapat permasalahan lain, karyawan tidak mendengarkan arahan atau kiat-kiat dari atasannya dalam bekerja sehingga sedikit sekali karyawan yang dapat menerima *reward* karena itu pembahasan terkait *self efficacy* dibutuhkan agar seseorang yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah pemberian pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada driver taxi PT. XYZ?; 2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada driver taxi PT. XYZ?; 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan driver taxi PT. XYZ?.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja pada driver taxi PT. XYZ; 2) Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kemampuan kerja driver taxi PT. XYZ; 3) Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kemampuan kerja driver taxi PT. XYZ.

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua diantaranya: 1) Bagi Perusahaan yaitu diharapkan mampu memberikan informasi sebagai bahan masukan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan, *reward* dan *self efficacy* serta bagi pihak luar diharapkan mampu menjadi contoh bagi penelitian selanjutnya; 2) Manfaat Akademis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam penelitian. Selain itu penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dalam merancang penelitian selanjutnya.

Peneliti juga berharap rancangan dalam penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan pelatihan, *reward*, *self efficacy* dan kemampuan kerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data penelitian yang berupa angka dan kemudian dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic 24. Metode pengumpulan data merupakan cara peneliti dalam memperoleh data untuk dianalisis dalam penelitian. Metode kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:7).

B. Sumber Data

Sumber data yang pada penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh peneliti melalui pengumpulan kuesioner (angket) yang berisi pernyataan yang harus diisi oleh karyawan PT. XYZ. Selain wawancara, data didapat dari jawaban responden atas penyebaran kuesioner.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden yang berada pada PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling*.

D. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2012:255). Jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

E. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2016:47) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* (α) untuk setiap variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$. (Ghozali, 2016:48).

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik merupakan uji yang bertujuan untuk memastikan model yang didapat telah memenuhi syarat asumsi dasar, yaitu seluruh data berdistribusi normal, variabel yang diteliti tidak mengalami masalah multikolinearitas dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

G. Uji Normalitas

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Ghazali (2011:36) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen diantara keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau

mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametrik Kolmogorov Smirnov(K-S).

H. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:35) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu sebagai berikut: a) nilai Tolerance Value < 0,10 dan VIF > 10 terjadi multikolinearitas; b) nilai Tolerance Value > 0,10 dan VIF < 10 tidak terjadi multikolinearitas.

I. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:36) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari 36 residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas.

J. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:36-37) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_nX_n + \varepsilon$$

K. Uji T

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:37-

38) Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan yaitu dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t table.

L. Uji F

Jika taraf signifikansi < 0,05 dan F hitung lebih > dari F tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Jumlah responden yang diambil untuk *pre test* sebanyak 30 responden dan *main test* sebanyak 55 responden.

1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Pre Test

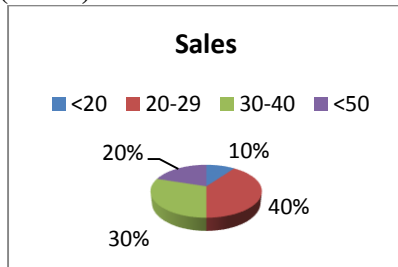
Berdasarkan hasil uji validitas pre test dengan sampel 30 responden, kriteria pengujian dengan r hitung > r tabel, namun terdapat beberapa variabel memiliki r hitung kurang dari pada r tabel. **Hal** ini diartikan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel pelatihan, *reward*, *self efficacy*, dan kemampuan kerja ada yang dinyatakan valid dan ada juga yang dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pre test dinyatakan reliabel pada seluruh variabel pelatihan, *reward*, *self efficacy*, dan kemampuan kerja karena menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri

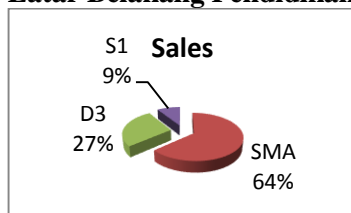
atas pria sebanyak 55 responden dengan persentase sebesar 100%. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa klasifikasi penelitian menggunakan 100% responden pria.

B. Responden Berdasarkan Usia (tahun)



Berdasarkan Gambar 4.1 data jumlah responden berdasarkan usia terdiri atas usia <20 tahun dengan persentase sebesar 10%, usia 20-29 tahun dengan persentase sebesar 40%, usia 30-40 tahun dengan persentase sebesar 30%, usia <50 tahun dengan persentase sebesar 20%. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa klasifikasi jumlah responden terbesar berdasarkan usia adalah 20-29 tahun sebesar 40%.

C. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan



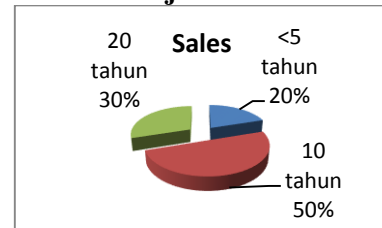
Gambar 4.2 Grafik Klasifikasi Latar Belakang Responden

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan Gambar 4.2 data yang telah didapat, jumlah responden berdasarkan latar belakang pendidikan terdiri atas SMA dengan persentase sebesar 64%, D3 dengan persentase sebesar 27%, S1 dengan persentase sebesar 9%. Berdasarkan data diatas

disimpulkan bahwa klasifikasi jumlah responden terbesar berdasarkan latar belakang pendidikan adalah SMA sebesar 64%.

D. Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan Gambar 4.3 data yang telah didapat, jumlah responden berdasarkan lama bekerja terdiri atas masa kerja <5 tahun dengan persentase sebesar 20%, lama bekerja 10 tahun dengan persentase sebesar 50%, lama bekerja 20 tahun dengan persentase sebesar 30%. Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa klasifikasi jumlah responden terbesar berdasarkan lama bekerja adalah 10 tahun sebesar 50%.

2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Main Test

Berdasarkan hasil uji validitas *main test* dengan sampel 50 responden, kriteria pengujian dengan r hitung $>$ r tabel, namun terdapat beberapa variabel memiliki r hitung kurang dari pada r tabel. Hasil uji validitas pada *main test* dinyatakan valid pada seluruh variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas *main test* dinyatakan reliabel pada seluruh variabel pelatihan, *reward*, *self efficacy*, dan kemampuan kerja karena menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 .

3. Hasil Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov-Smirnov* dan

metode grafik. dimana apabila nilai signifikansi $0.05 >$ nilai probabilitas maka nilai residual tersebut berdistribusi normal. Menghasilkan nilai regresi variabel residual menunjukkan angka sig $0.200 > 0.05$, sehingga nilai residual tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

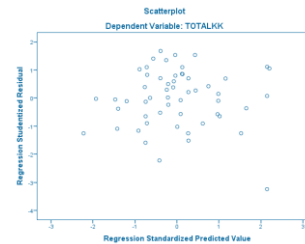
4. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *VIF*. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel dengan nilai *tolerance* ketiga variabel independen yaitu pelatihan (X1) sebesar 1,622; *reward* (X2) sebesar 2,165; dan *self efficacy* (X3) sebesar 1,632; ketiganya memiliki nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel independen yaitu pelatihan (X1), *reward* (X2), dan *self efficacy* (X3).

5. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi antara nilai absolut residual dengan variabel independen diatas tingkat kepercayaan 5% atau sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Nilai signifikansi antara ketiga variabel independen > 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Didukung oleh gambar:



Gambar tersebut menunjukkan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 dengan pola yang tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.642	8.644		1.115	.275
	TOTALP	.004	.218	.003	.017	.987
	TOTALR	.208	.287	.159	.726	.474
	TOTALSE	.491	.182	.498	2.697	.012

a. Dependent Variable: TOTALKK

Nilai konstanta sebesar 9.642 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan (X1), *reward* (X2), dan *self efficacy* (X3) bernilai 0 (nol) maka kemampuan kerja bernilai positif sebesar 9.642.

- Variabel pelatihan (X1) sebesar 0.004, artinya apabila mengalami kenaikan sebesar 1 maka: variabel pelatihan (X1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.004.
- Variabel *reward* (X2) sebesar 0.208, artinya apabila mengalami kenaikan sebesar 1 maka: variabel *reward* (X2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.208.
- Variabel *self efficacy* (X3) sebesar 0.491, artinya apabila mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel *self efficacy* (X3) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.491.

E. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

Dalam menentukan t tabel dapat menggunakan rumus $TINV(\alpha;df)$ dengan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dan derajat kebebasan $df = n-k-1$. Dalam penelitian ini t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Apabila hasil sig. t hitung > t tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.109	2.817		-.039	.969		
TOTALP	.022	.081	.048	.271	.788	.616	1.622
TOTALR	.038	.094	.082	.405	.687	.462	2.165
TOTALSE	.027	.074	.063	.358	.721	.613	1.632

a. Dependent Variable: ABS_RES

- Variabel pelatihan menghasilkan t hitung $0.271 < t$ tabel 1.675; maka H_a ditolak (pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja).
- Variabel *reward* menghasilkan t hitung $0.405 < t$ tabel 1.675; maka H_a ditolak (*reward climate* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja).
- Variabel *self efficacy* menghasilkan t hitung $0.358 > t$ tabel 2.010; Maka H_a ditolak (*self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja).

F. Uji F

Uji f dilakukan dengan membandingkan antara f hitung dengan f tabel. Dimana f tabel pada $\alpha = 0.05$. dengan rumus $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel). Hasil f tabel adalah 1.674.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125.191	3	375.064	21.703	.000 ^b
	Residual	881.355	51	17.281		
	Total	2006.545	54			

a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALSE, TOTALP, TOTALR

f hitung sebesar $1125.191 > f$ tabel. pelatihan (X1), *reward* (X2), dan *self efficacy* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka:

- Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja.
- *Reward* berpengaruh terhadap kemampuan kerja.
- *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kemampuan kerja.
- Pelatihan, *Reward*, dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Agusta. Leonardo *et all.* (2013). “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”. Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis. Surabaya.

Grendy. Regina. (2013). “Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square”. Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis. Manado

Ihendimah. Naji *et all.* (2015). “Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada di Bank”. Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis. Jakarta.

Rahim, Marlisa, Abdul., Daud, Wan, Norhayate, Wan. 2012. *A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia. International Journal of Business and Commerce* Vol. 1, No. 9

Ozutku, Hatice. 2012. *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. Business and Economics Research Journal* Volume 3 Number 3

Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Erajaya Swasembada Cabang Makasar.