

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN TERMINAL PETI KEMAS DI SURABAYA

Fidelio Bintang Santoso

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Email Korespondensi: 22012010237@student.upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi program pelatihan terhadap capaian kinerja staf dengan menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada sektor industri terminal peti kemas di Surabaya. Secara strategis, pelatihan dipandang sebagai instrumen organisasi untuk mempertajam kompetensi dan kapabilitas kerja, meskipun data operasional menunjukkan adanya fluktuasi pada jam pelatihan yang tidak sejalan secara linear dengan tren kenaikan *throughput* peti kemas (TEUs). Fenomena tersebut mengindikasikan adanya peran faktor internal individu dalam menentukan efektivitas kerja. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data diolah menggunakan analisis regresi moderasi untuk menguji interaksi antarvariabel. Hasil analisis membuktikan secara empiris bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa *self-efficacy* terbukti mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi produktivitas organisasi dapat dicapai secara maksimal melalui sinergi antara program pengembangan SDM yang efektif dan tingkat kepercayaan diri karyawan yang tinggi.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Karyawan, *Self-Efficacy*.

ABSTRACT

This research evaluates the impact of employee training on performance, positioning self-efficacy as a moderating variable within the container terminal industry in Surabaya. While training is strategically designed to sharpen competencies, company data reveals a fluctuation in training hours that does not align linearly with the consistent growth of container throughput (TEUs). This phenomenon suggests that internal individual factors play a critical role in determining work effectiveness. Utilizing a quantitative approach through survey methods, the data were processed using moderated regression analysis to examine the interactions between variables. The empirical findings demonstrate that training significantly contributes to enhancing employee performance. Furthermore, the study confirms that self-efficacy effectively moderates and strengthens the relationship between training initiatives and work output. These results underscore that maximizing organizational productivity requires a synergy between effective human resource development programs and high levels of individual self-belief.

Keywords: Employee Performance, Employee Training, *Self-Efficacy*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat berperan dalam keberhasilan organisasi. Kemampuan organisasi dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia secara efektif sangat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi diharuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang makin kompleks. Saville et al. (2021) menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui berbagai program pembelajaran dan pelatihan merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan performa individu dalam organisasi.

Salah satu strategi yang umum dipakai organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang diberikan untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas agar lebih efektif. Dengan pelatihan yang sesuai, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan teknis, memahami prosedur kerja secara lebih baik, serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian oleh Giday dan Elantheraiyan (2023) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki peranan penting dalam peningkatan keterampilan kerja sehingga berkontribusi positif terhadap performa karyawan.

Dalam industri logistik dan terminal peti kemas, kualitas sumber daya manusia sangat penting karena aktivitas operasional membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan koordinasi tinggi. Karyawan tidak hanya harus memahami prosedur kerja secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara efisien dalam lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, perusahaan di bidang terminal peti kemas harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang cukup melalui berbagai program pengembangan SDM, termasuk pelatihan berkelanjutan.

Meskipun pelatihan merupakan salah satu upaya paling penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, pelaksanaannya dalam organisasi tidak selalu berjalan secara konsisten setiap tahunnya. Berdasarkan data perusahaan terminal peti kemas di Surabaya, jumlah jam pelatihan karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan kondisi yang fluktuatif. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jumlah Jam Pelatihan Karyawan

Tahun	Total Jam Pelatihan	Pertumbuhan
2022	33.104	-
2023	18.056	-45,46%
2024	33.728	86,80%

Sumber: Data perusahaan (diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa jumlah jam pelatihan karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2023 sebesar -45,46% dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun berikutnya, jumlah jam pelatihan kembali meningkat sebesar 86,80% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dalam perusahaan belum berjalan secara stabil setiap tahunnya. Fluktuasi dalam jumlah jam pelatihan tersebut menunjukkan bahwa intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Di sisi lain, capaian kinerja perusahaan yang diukur melalui *throughput* peti kemas menunjukkan tren yang berbeda. Data capaian kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Capaian Kinerja Perusahaan (TEUs)

Tahun	Capaian Kinerja (TEUs)	Pertumbuhan
2022	817.215	-
2023	852.617	4,33%
2024	891.691	4,58%

Sumber: Data perusahaan (diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa capaian kinerja perusahaan mengalami peningkatan secara konsisten dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023, capaian kinerja perusahaan meningkat sebesar 4,33% dibandingkan tahun sebelumnya, kemudian kembali meningkat sebesar 4,58% pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan selalu bergerak positif dari tahun ke tahun.

Fenomena ini menandakan adanya situasi yang menarik untuk diteliti lebih dalam, di mana meskipun frekuensi jam pelatihan pegawai mengalami perubahan yang cukup besar, performa perusahaan tetap menunjukkan pola peningkatan yang konsisten. Situasi ini menunjukkan bahwa kemajuan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain yang berasal dari pribadi pegawai, salah satunya adalah keyakinan diri.

Salah satu aspek internal individu yang diyakini berpengaruh terhadap performa karyawan adalah efikasi diri. *Self-efficacy* atau keyakinan dari dalam diri sendiri merupakan gambaran keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan di tempat kerja. Menurut Yagil et al. (2023), individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar serta kemampuan yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dapat mendorong karyawan untuk beraksi dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih memuaskan.

Di samping pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, efikasi diri juga dapat memperkuat efektivitas pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Bitrián et al. (2024) menjelaskan bahwa pelatihan yang diikuti individu dengan tinggi efikasi diri umumnya menghasilkan transfer pengetahuan dan keterampilan yang lebih efektif ke dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang percaya pada kemampuan mereka sendiri lebih mampu menggunakan hasil pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja mereka tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu seperti efikasi diri. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dampak pelatihan karyawan terhadap kinerja mereka dan menguji peran efikasi diri sebagai variabel moderasi di perusahaan terminal peti kemas di Surabaya. Harapannya penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan studi manajemen sumber daya manusia serta memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan numerik dengan teknik survei untuk menilai dampak pelatihan karyawan terhadap kinerja mereka, dengan *self-efficacy* sebagai variabel yang berfungsi sebagai moderator. Pendekatan numerik dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji asosiasi antarvariabel secara empiris menggunakan analisis statistik. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah

metode yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau contoh tertentu demi menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis data yang berbasis statistik. Dalam studi ini, data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden yang terpilih sebagai sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah semua karyawan yang bertugas di sebuah perusahaan terminal kontainer di Surabaya. Populasi ini mencakup seluruh staf dari berbagai departemen, baik yang terlibat di sektor operasional maupun yang bekerja di sektor administratif perusahaan. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel probabilitas dengan teknik simple random sampling, yang memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian. Pendekatan ini dirancang agar sampel yang dihasilkan bisa mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk pada pandangan Hair et al. (2019), yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang optimal dalam penelitian kuantitatif minimal harus 5–10 kali lipat dari jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini, terdapat sembilan indikator yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan berkisar antara 45 hingga 90 responden. Oleh sebab itu, jumlah responden dalam penelitian ini disesuaikan dengan ketersediaan individu yang bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber informasi yang digunakan dalam studi ini terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer dikumpulkan secara langsung dari partisipan melalui penyebaran kuesioner kepada staf di perusahaan terminal peti kemas yang berada di Surabaya. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan untuk menilai pandangan responden terhadap variabel pelatihan karyawan, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Menurut pendapat Sugiyono (2019), skala Likert dipakai untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial.
2. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan laporan tahunan yang berhubungan dengan jumlah jam pelatihan karyawan serta prestasi kinerja perusahaan yang diukur melalui throughput peti kemas (TEUs). Data sekunder ini dimanfaatkan untuk mendukung fenomena empiris dalam penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Operasionalisasi variabel digunakan untuk menjelaskan konsep variabel yang diteliti beserta indikator pengukurannya.

1. Pelatihan Karyawan (X)

Pelatihan pegawai adalah suatu proses pendidikan yang disediakan oleh perusahaan untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawai. Berdasarkan Noe (2020), pelatihan merupakan usaha terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mendukung pegawai agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Indikator pelatihan karyawan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Materi pelatihan yang relevan dengan pekerjaan
- b. Metode pelatihan yang efektif
- c. Peningkatan keterampilan kerja setelah pelatihan

H1: Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

2. *Self-Efficacy* (Z)

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan meraih tujuan tertentu. Bandura (1997) menguraikan bahwa *self-efficacy* mencerminkan sejauh mana individu percaya pada kemampuannya untuk menghadapi berbagai rintangan yang muncul dalam pekerjaan. Indikator *self-efficacy* dalam penelitian ini meliputi:

- a. Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja
- c. Kemampuan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan

H3: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: *Self-efficacy* memoderasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang ditugaskan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2020), kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Metode Analisis Data

Analisis data dalam studi ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena kemampuannya untuk mengevaluasi interaksi antar variabel laten secara bersamaan serta kemampuannya untuk diterapkan pada model penelitian yang kompleks, termasuk yang melibatkan variabel moderasi. Hair et al. (2019) mengungkapkan bahwa PLS-SEM adalah teknik analisis yang ideal untuk studi yang bersifat prediktif dan eksploratif, tanpa membutuhkan asumsi distribusi data yang ketat.

Prosedur pengolahan data dalam studi ini dioperasikan melalui dua tahapan evaluasi utama, yakni pengujian terhadap model pengukuran (*outer model*) dan analisis pada model struktural (*inner model*).

1. Validasi dan Reliabilitas Instrumen (*Outer Model*)

Evaluasi pada model pengukuran difungsikan untuk menjamin bahwa seluruh indikator penelitian memiliki derajat ketepatan dan konsistensi yang tinggi dalam merepresentasikan variabel latennya. Merujuk pada kriteria yang dikembangkan oleh Hair et al. (2019), pengujian ini mencakup tiga parameter esensial:

- a. Validitas Konvergen: Tahapan ini dilakukan guna mengukur sejauh mana indikator-indikator penyusun mampu menjelaskan konstruk yang diwakilinya. Kriteria pemenuhan validitas ini didasarkan pada perolehan koefisien *outer loading* dengan ambang batas ideal di atas 0,70.
- b. Validitas Diskriminan: Fokus pengujian ini adalah untuk mengonfirmasi

bahwa setiap variabel memiliki identitas ukur yang unik dan berbeda dari variabel lainnya. Penilaian ini ditinjau melalui besaran *Average Variance Extracted (AVE)* yang disyaratkan melampaui angka 0,50.

- c. Reliabilitas Komposit: Guna memastikan tingkat konsistensi internal dari instrumen yang digunakan, dilakukan tinjauan terhadap nilai *composite reliability*. Konstruk penelitian dinyatakan reliabel apabila koefisiennya berada di atas angka 0,70.
2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)
- Setelah model pengukuran tervalidasi, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural untuk membedah pola interaksi serta kekuatan hubungan antarvariabel laten. Berdasarkan kaidah Hair et al. (2019), analisis model ini dilakukan melalui beberapa instrumen berikut:
- a. Estimasi Koefisien Determinasi (R^2): Metrik ini diaplikasikan untuk mengukur kapasitas daya ramal variabel independen terhadap fluktuasi variabel dependen dalam kerangka penelitian.
 - b. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*): Analisis ini ditujukan untuk memetakan arah hubungan sekaligus mengukur intensitas pengaruh antarvariabel yang diteliti.
 - c. Prosedur *Bootstrapping*: Teknik ini diimplementasikan untuk melakukan uji signifikansi secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, dengan berpedoman pada nilai *t-statistic* serta *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity

	Pelatihan Karyawan	Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan
X1.1	0,976			
X1.2	0,984			
X1.3	0,984			
z1		0,976		
z2		0,982		
z3		0,981		
y1			0,961	
y2			0,971	
y3			0,969	
Pelatihan Karyawan * Self-Efficacy				0,950

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Indikator pada variabel penelitian Pelatihan Karyawan (X1.1, X1.2, dan X1.3) memiliki nilai loading masing-masing sebesar 0,976; 0,984; dan 0,984. Indikator pada variabel *Self-Efficacy* (z1, z2, dan z3) memiliki nilai loading sebesar 0,976; 0,982; dan 0,981. Sementara itu, indikator pada variabel penelitian Kinerja Karyawan (y1, y2, dan y3) memiliki nilai loading sebesar 0,961; 0,971; dan 0,969. Selain itu, variabel interaksi Pelatihan Karyawan \times *Self-Efficacy* juga memiliki

nilai loading sebesar 0,950. Karena seluruh nilai outer loading lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria convergent validity dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan	Pelatihan Karyawan	Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan	<i>Self-Efficacy</i>
Kinerja Karyawan	0,967			
Pelatihan Karyawan	0,687	0,982		
Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan	0,113	-0,071	1,000	
<i>Self-Efficacy</i>	0,753	0,239	0,026	0,980

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4, ditemukan bahwa nilai untuk setiap konstruk secara konsisten melampaui koefisien korelasi dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Data menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mencatatkan nilai sebesar 0,967, disusul oleh Pelatihan Karyawan dengan perolehan 0,982, serta *Self-Efficacy* pada angka 0,980. Sementara itu, variabel interaksi antara Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan mencapai angka sempurna sebesar 1,000.

Seluruh capaian nilai tersebut terbukti lebih tinggi dibandingkan korelasi lintas variabel, yang memberikan konfirmasi kuat mengenai terpenuhinya kriteria *discriminant validity*. Hal ini menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat diferensiasi yang memadai dan mampu secara unik merepresentasikan dimensi yang diukur tanpa tumpang tindih dengan variabel lain dalam kerangka penelitian ini.

Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan Karyawan	0,981	0,988	0,963
<i>Self-Efficacy</i>	0,979	0,986	0,960
Kinerja Karyawan	0,965	0,978	0,935
Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan	1,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dari 0,70. Variabel Pelatihan Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,981 dan Composite Reliability sebesar 0,988 dengan nilai AVE sebesar 0,963. Variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979 dan Composite Reliability sebesar 0,986 dengan nilai AVE sebesar 0,960. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,965 dan Composite Reliability sebesar 0,978 dengan nilai AVE sebesar 0,935. Sementara itu, variabel interaksi Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE sebesar 1,000. Karena seluruh nilai Composite Reliability > 0,70 dan AVE > 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang sangat baik,

sehingga layak digunakan untuk analisis pada model struktural selanjutnya.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R Square
<i>Self-Efficacy</i>	0,057
Kinerja Karyawan	0,858

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa kontribusi variabel Pelatihan Karyawan terhadap pembentukan efikasi diri adalah sebesar 5,7%, sementara porsi dominan lainnya, yakni 94,3%, dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar ruang lingkup penelitian ini.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai R-Square yang jauh lebih signifikan, yakni sebesar 0,858. Hal ini memberikan penegasan bahwa sinergi antara pelatihan, *self-efficacy*, serta variabel interaksi dalam model ini mampu menjelaskan variansi kinerja karyawan hingga mencapai 85,8%. Adapun sisa 14,2% merupakan representasi dari pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diinklusikan dalam model penelitian saat ini. Tingginya angka tersebut mencerminkan bahwa kerangka konseptual yang diajukan memiliki kapasitas prediktif yang kuat dalam menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja karyawan.

Path Coefficient

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)
Pelatihan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,549
Pelatihan Karyawan -> <i>Self-Efficacy</i>	0,239
<i>Self-Efficacy</i> -> Kinerja Karyawan	0,619
Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,144

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa seluruh interaksi antarvariabel dalam penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif, yang mengonfirmasi bahwa setiap variabel dalam model bergerak secara searah. Pengaruh pelatihan terhadap performa karyawan mencatatkan nilai koefisien sebesar 0,549, memberikan gambaran bahwa penguatan pada aspek pengembangan staf secara konsisten diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja di lapangan. Sejalan dengan hal tersebut, hubungan antara program pelatihan dan efikasi diri menghasilkan koefisien sebesar 0,239, yang membuktikan bahwa pembekalan kompetensi berperan penting dalam menumbuhkan keyakinan diri karyawan. Peran *self-efficacy* dalam mendukung kinerja juga ditemukan sangat kuat dengan nilai koefisien mencapai 0,619, menegaskan bahwa semakin kokoh kepercayaan diri individu, maka output kerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Terakhir, variabel interaksi antara pelatihan dan *self-efficacy* terhadap kinerja menghasilkan koefisien sebesar 0,144, yang menjadi basis bukti adanya pengaruh moderasi di mana sinergi antara faktor eksternal dan internal secara bersama-sama mengintervensi peningkatan kinerja karyawan.

Bootstrapping

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan Karyawan -> Kinerja Karyawan	12,180	0,000
Pelatihan Karyawan -> <i>Self-Efficacy</i>	2,336	0,020
<i>Self-Efficacy</i> -> Kinerja Karyawan	13,822	0,000
Pelatihan Karyawan-Kinerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	3,058	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa seluruh proposisi hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara empiris. Hal tersebut didasarkan pada perolehan nilai t-statistic yang secara konsisten melampaui ambang batas 1,96 serta nilai p-value yang berada di bawah signifikansi 0,05. Secara mendalam, pengaruh program pelatihan terhadap performa kerja menunjukkan angka t-statistic sebesar 12,180 dengan probabilitas 0,000, yang membuktikan adanya dampak positif dan nyata secara statistik. Selain itu, upaya pengembangan melalui pelatihan juga terbukti berkontribusi terhadap penguatan efikasi diri karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-statistic 2,336 dan p-value 0,020.

Selaras dengan temuan tersebut, *self-efficacy* mencatatkan peran krusial terhadap capaian kinerja dengan nilai t-statistic mencapai 13,822 ($p=0,000$). Menariknya, analisis pada variabel interaksi menegaskan bahwa *self-efficacy* menjalankan fungsi sebagai moderator yang efektif dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja. Temuan ini divalidasi oleh perolehan nilai t-statistic sebesar 3,058 dan signifikansi 0,002, yang mengindikasikan bahwa sinergi antara faktor kompetensi eksternal dan keyakinan internal secara positif mampu mengakselerasi produktivitas karyawan secara signifikan.

Pembahasan

H1 : Pelatihan pegawai memiliki dampak positif pada kinerja tenaga kerja di perusahaan terminal peti kemas yang berada di Surabaya. Upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan staf melalui pelatihan adalah strategi yang diterapkan oleh perusahaan. Lewat program pelatihan, para pegawai mendapatkan wawasan dan kemampuan yang dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Di perusahaan terminal peti kemas di Surabaya, pelatihan bagi staf membantu meningkatkan pemahaman mereka terhadap pekerjaan serta memotivasi mereka untuk berkontribusi secara lebih baik. Ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja staf.

H2 : Pelatihan pegawai berdampak positif pada *self-efficacy* karyawan di perusahaan terminal peti kemas yang ada di Surabaya. Proses pelatihan tidak hanya menambah keterampilan tetapi juga memperkuat kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki. Melalui pelatihan, para pegawai mendapatkan pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas yang mereka laksanakan. Di terminal peti kemas Surabaya, pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, pelatihan pegawai memiliki peran penting dalam mendongkrak *self-efficacy* staf.

H3 : *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai di perusahaan terminal peti kemas di Surabaya. *Self-efficacy* adalah refleksi dari kepercayaan pegawai terhadap kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Staf dengan *self-efficacy* yang tinggi biasanya lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab dan

mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Di terminal peti kemas Surabaya, keyakinan pada kemampuan diri dapat mendorong staf untuk berusaha lebih keras, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

H4 : *Self-efficacy* mempengaruhi hubungan antara pelatihan staf dan performa karyawan di perusahaan terminal kontainer di Surabaya. *Self-efficacy* juga berperan penting dalam meningkatkan dampak pelatihan terhadap performa staf. Staf yang memiliki keyakinan diri yang tinggi biasanya lebih efektif dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dalam aktivitas sehari-hari mereka. Di perusahaan terminal kontainer Surabaya, kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya dapat membantu mereka mengoptimalkan penerapan hasil dari pelatihan. Dengan demikian, keyakinan diri mampu memperkuat dampak pelatihan staf terhadap peningkatan performa karyawan.

KESIMPULAN

Intisari dari studi ini menegaskan bahwa inisiatif pelatihan bagi personel pada industri terminal peti kemas di Surabaya memegang peranan vital dalam mengakselerasi performa kerja. Secara empiris, program edukasi yang sistematis terbukti mampu memperluas wawasan teknis serta kecakapan staf, yang secara simultan berdampak pada efisiensi pelaksanaan tugas. Tidak hanya menysasar aspek kompetensi, pelatihan juga berfungsi sebagai stimulus bagi penguatan *self-efficacy*. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM memiliki dimensi ganda: mengasah keterampilan operasional sekaligus menumbuhkan mentalitas percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Lebih lanjut, temuan riset memvalidasi bahwa efikasi diri merupakan determinan penting yang mendukung produktivitas. Karyawan dengan keyakinan diri yang kokoh cenderung menunjukkan determinasi lebih tinggi dalam menuntaskan tanggung jawab secara efektif. Peran krusial *self-efficacy* juga teridentifikasi melalui fungsinya sebagai variabel moderasi; semakin tinggi derajat keyakinan diri staf, maka penyerapan serta implementasi hasil pelatihan terhadap kinerja akan semakin optimal. Dengan demikian, sinergi antara pelatihan teknis dan penguatan psikologis individu menjadi pilar utama dalam mendongkrak daya saing perusahaan.

Bertitik tolak dari temuan tersebut, manajemen perusahaan terminal peti kemas di Surabaya direkomendasikan untuk melakukan revitalisasi terhadap kualitas program pengembangan SDM secara berkelanjutan. Strategi pelatihan ke depan sebaiknya tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan teknis, namun juga diintegrasikan dengan metode yang mampu memicu peningkatan kepercayaan diri pegawai. Selain itu, organisasi perlu membangun ekosistem kerja yang kondusif bagi pertumbuhan *self-efficacy* melalui penyediaan ruang belajar yang inklusif, pemberian apresiasi yang konstruktif, serta penguatan dukungan sosial dari jajaran manajerial. Melalui integrasi antara pelatihan yang komprehensif dan dukungan mental yang kuat, diharapkan kontribusi karyawan terhadap target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bitrián, P., Buil, I., Catalán, S., & Merli, D. (2024). Gamification in workforce training:

- Improving employees' self-efficacy and information security and data protection behaviours. *Journal of Business Research*, 179, 114685. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114685>
- Giday, D. G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Saville, J. D., & Foster, L. L. (2021). Does technology self-efficacy influence the effect of training presentation mode on training self-efficacy? *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100124. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100124>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207, 112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>