

Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan

(The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance)

Oleh:

Masnun; Muhammad Sapruwan; Supriyanto

Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa
mzn_hrd@yahoo.com; msapruwan@pelitabangsa.ac.id; supriyanto@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri pada PT. Tae Hang Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini dibantu aplikasi PLS3.3.3. dengan jumlah responden 112 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1)Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2)Keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Percaya diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4)Pelatihan berpengaruh positif terhadap percaya diri, 5)Keterampilan berpengaruh terhadap percaya diri, 6)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri, 7)Keterampilan berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri. Hasil penelitian bisa menjadi referensi kepada manajemen perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan peningkatan keterampilan dan percaya diri dengan pelaksanaan pelatihan secara rutin kepada semua karyawan.

Kata kunci:

Kinerja Karyawan, Pelatihan, Keterampilan, Percaya Diri

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and skills on employee performance by mediating self-confidence at PT. Taehang Indonesia. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. This research was assisted by the PLS3.3.3 application. with the number of respondents 112 people. The results of this study conclude that: 1) Training has no positive and significant effect on employee performance, 2) Skills have a positive and significant effect on employee performance, 3) Confidence has a positive and significant effect on employee performance, 4) Training has a positive effect on self-confidence, 5) Skills affect self-confidence, 6) Training has a positive and significant effect on employee performance by mediating self-confidence, 7) Skills have a direct significant effect on employee performance by mediating self-confidence. The results of the research can be used as a reference for company management that in order to improve performance, skills and confidence can be increased by implementing regular training for all employees.

Keywords:

Employee Performance, Training, Skill Practices, Self-Confidence

Pendahuluan

Faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil dari kualitas dan kuantitas karyawanan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau seorang karyawan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi lainnya dengan mengikuti dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan dan dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Ary et al., 2019). Kinerja karyawan juga merupakan sebuah hasil kerja dalam proses produksi dan kegiatan yang menghasilkan sebuah produk barang ataupun jasa secara maksimal didalam suatu perusahaan. Ukuran kinerja diperusahaan adalah pencapaian target produksi dan penilaian karyawan tahunan.

Kinerja karyawan melalui on the job pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, off the job pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kesimpulnya bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kusuma et al., 2016). Penelitian menunjukkan adanya ketidak konsistenan pada penelitian terdahulu yang membahas tentang pelatihan yang berhubungan dengan kinerja. Sehingga perlunya dilakukan penelitian dan pembahasan lebih lanjut untuk mendapatkan hasil temuan baru.

Percaya diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Percaya diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas. Percaya diri juga berpengaruh dalam bertindak dan membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja (Ary et al., 2019; García et al., 2019). Percaya diri merupakan keyakinan terhadap diri sendiri, sikap percaya diri positif seorang individu yang merasa memiliki kompetensi atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap dirinya mampu meningkatkan kinerja (Utami et al., 2015; Haryanti et al., 2020).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen. Data dikumpulkan dari 112 responden yang mengisi kuesioner yang menggunakan skala 1-6. Analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa struktural menggunakan pendekatan structural equation model yang pengolahannya menggunakan software PLS 3.3.3. Analisa diawali dengan pengujian outer loading yaitu uji instrumen variabel dan deskripsi variabel dan dilanjutkan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

Pelatihan sebagai proses terintegrasi yang digunakan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi berperan penting terhadap kinerja karyawan (Kable et al., 2017). Pelatihan memiliki 4 indikator yaitu mengukur prestasi kerja, peluang promosi jabatan, menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan (Kusuma et al., 2016). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, jenis keterampilan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercapai hasil yang maksimal adalah keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual (Kusuma et al., 2016). Keterampilan kerja memiliki 4 indikator yaitu kemampuan berpikir, memahami pekerjaan dengan baik, mempunyai keahlian teknis, memiliki wawasan yang luas (Djudi, 2015).

Percaya diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self- knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia (Farista et al., 2018) dan

merupakan kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau bertindak (Sebayang et al., 2017). Percaya diri memiliki 4 indikator yaitu kemampuan kritis dan sistematis, kemampuan berpikir yang positif, kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan komunikasi baik (Rohmat & Lestari, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi (Lengkong et al., 2019). Kinerja karyawan memiliki 4 indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas (Sulistiani, 2016).

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa data primer pada variabel pelatihan, keterampilan, percaya diri dan kinerja karyawan diperoleh hasil outer loading pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

INDIKATOR	X1	X2	M	Y	KETERANGAN
X1.1	0.790				VALID
X1.2	0.772				VALID
X1.3	0.756				VALID
X1.4	0.773				VALID
X1.5	0.843				VALID
X1.6	0.849				VALID
X2.1		0.784			VALID
X2.2		0.877			VALID
X2.3		0.858			VALID
X2.4		0.878			VALID
X2.5		0.895			VALID
X2.6		0.832			VALID
M1			0.871		VALID
M2			0.730		VALID
M3			0.865		VALID
M4			0.896		VALID
M5			0.763		VALID
M6			0.750		VALID
Y1				0.788	VALID
Y2				0.867	VALID
Y3				0.900	VALID
Y4				0.880	VALID
Y5				0.832	VALID
Y6				0.815	VALID

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS* versi 3.3.3

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas diketahui bahwa 6 butir instrumen dari variabel pelatihan (X1), 6 butir instrumen dari variabel keterampilan (X2), 6 butir instrumen dari variabel percaya diri (M) dan 6 butir instrumen dari variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid, karena menghasilkan nilai diatas > 0.7 atau lebih besar dari > 0.7 sehingga 24 butir dinyatakan valid semua pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha atau Composite Reliability dan $\rho_A > 0.7$ dan atau AVE > 0.6 (Mulyanto & Wulandari, 2019) pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.886	0.888	0.913	0.637
X2	0.926	0.926	0.942	0.731
M	0.897	0.908	0.922	0.664
Y	0.921	0.923	0.939	0.719

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS versi 3.3.3*

Seluruh instrumen pernyataan dari variable pelatihan (X1), keterampilan (X2), percaya diri (M) kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai cronbach's alpha, rho A, composite reliability diatas 0.7 atau > 0.7 dan nilai AVE diatas 0.5 atau > 0.5 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel pelatihan (X1), keterampilan (X2), percaya diri (M) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
M	0.764	0.760
Y	0.920	0.917

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS versi 3.3.3*

Hasil pengolahan data dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel percaya diri menunjukkan nilai sebesar 0.764 atau diatas dari nilai 0.002 (> 0.02) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0.920 atau juga masih diatas dari 0,002 (> 0.02) sehingga permodelan juga masih dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat.

Tabel 4. Uji Model Fit

Indikator	Model <i>Saturated</i>	Model <i>Estimasi</i>
<i>SRMR</i>	0.080	0.0802
<i>d_ ULS</i>	1.914	1.914
<i>d_ G</i>	0.290	0.290
<i>Chi-Square</i>	246.363	246.363
<i>NFI</i>	0.721	0.721

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS versi 3.3.3*

Pengujian Fit Model menunjukkan nilai dari Standardize Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0.080 untuk Model Saturated dan 0.080 untuk Model Estimasi diatas 0.02 sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria pengujian.

Tabel 5. Uji F Square

Variabel	X1	X2	M	Y
X1			0.098	0.028
X2			0.603	0.742
M				0.598
Y				

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS versi 3.3.3*

Pengujian F Square menunjukkan nilai pengaruh pelatihan (X1) terhadap percaya diri (M) menunjukkan nilai 0,098 ($> 0,2$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat kuat. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai 0.028 ($> 0,2$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori sangat cukup. Pengaruh keterampilan (X2) terhadap percaya diri (M) menunjukkan nilai 0.603 ($> 0,2$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Pengaruh keterampilan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan menunjukkan nilai 0.742 ($> 0,2$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori lemah. Pengaruh percaya diri (M) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai 0.598 ($> 0,2$) sehingga permodelan dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Kelima permodelan memiliki pengaruh dari variabel penelitian dengan nilai diatas 0.2 sehingga semua permodelan dianggap memenuhi kriteria yang layak dalam penelitian ini.

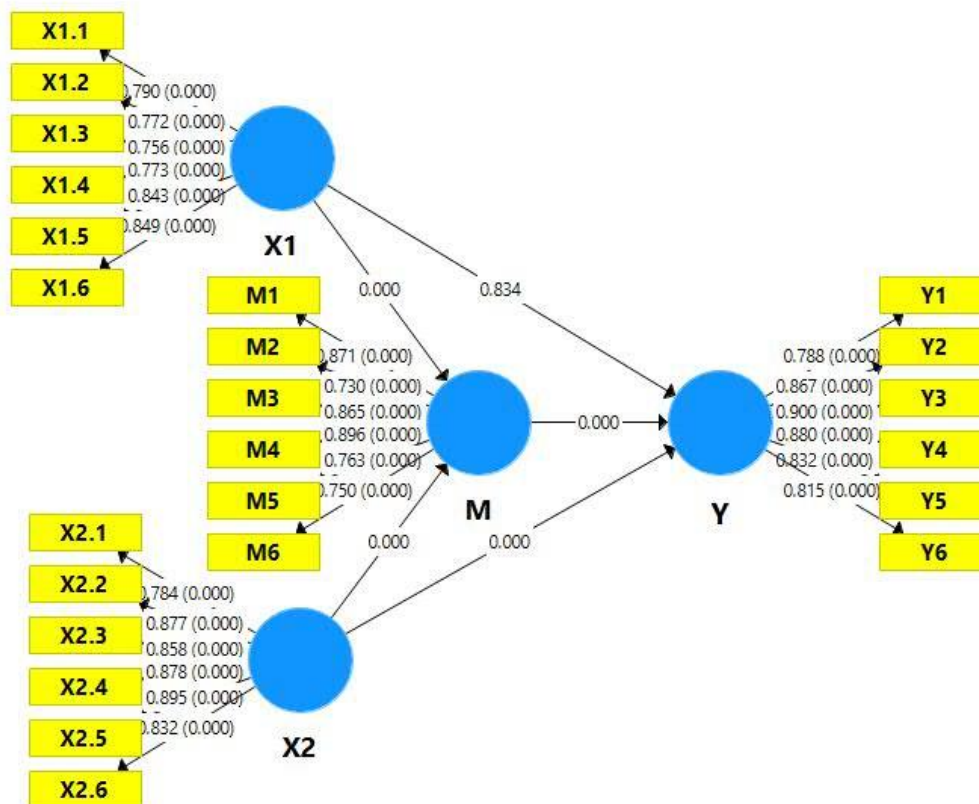
Tabel 6. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.012	0.013	0.063	0.186	0.853
X2 -> Y	0.532	0.532	0.077	6.902	0.000
M -> Y	0.452	0.451	0.070	6.491	0.000
X1 -> M	0.261	0.262	0.066	3.946	0.000
X2 -> M	0.648	0.642	0.067	9.684	0.000
X1 -> M -> Y	0.118	0.118	0.035	3.343	0.001
X2 -> M -> Y	0.293	0.290	0.055	5.363	0.000

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi *SmartPLS versi 3.3.3*

Berdasarkan tabel 6 koefisien jalur untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Percaya diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap percaya diri
5. Keterampilan berpengaruh terhadap percaya diri
6. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan percaya diri sebagai mediasi
7. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan percaya diri sebagai mediasi.



Gambar 1. Hasil Analisis Data

Pembahasan

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Peningkatan nilai pelatihan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Sikap secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lengkong et al., 2019). Hal ini ini kemungkinan menjadi hasil penelitian yang baru dan atau mengalami pembaharuan.

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari variabel keterampilan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan adanya program kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Hamid et al., 2015).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable percaya diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari variabel percaya diri karyawan maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia (Fitria et al, 2021).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable pelatihan berpengaruh positif terhadap percaya diri. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari variabel percaya diri karyawan maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap percaya diri. Efektivitas Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepercayaan Diri Dan Harga Diri Pada Remaja Panti Asuhan (Haryanti et al, 2020).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable keterampilan berpengaruh positif terhadap percaya diri karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari keterampilan yang dimiliki karyawan maka berpengaruh positif terhadap percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap percaya diri. Pengaruh soft Skill terhadap kepercayaan diri memilih bidang kerja dalam perseptif ekonomi syariah pada Karyawan PT. Wirakarya Sakti (Kurniawan et al, 2016).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable pelatihan dengan mediasi percaya diri dapat meningkatkan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri mempunyai kesimpulan pengaruh secara positif dan signifikan. Hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pangesti & Kusumawati, 2019). Self efficacy dan locus of-Control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ary et al., 2019). Pelatihan Interprofesional berpengaruh positif terhadap self efficacy pada mahasiswa (Pangesti & Kusumawati, 2019).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan koefisien jalur menghasilkan kesimpulan variable keterampilan dengan mediasi percaya diri dapat meningkatkan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri mempunyai kesimpulan pengaruh secara positif dan signifikan. Pelatihan sebagai proses terintegrasi yang digunakan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya (Ahmad et al., 2019). Pengaruh Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia (Fitria et al., 2021). Keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).

Kesimpulan

Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Keterampilan dan percaya diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan dan keterampilan berpengaruh positif terhadap percaya diri karyawan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri karyawan. Keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi percaya diri karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. 7(3), 2811–2820.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. 8(1), 6990–7013.
- Djudi, F. E. D. H. M., & Fakultas. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. 25(1), 1–7.
- Farista, N. R., Anggani, D., Bharati, L., & Fitriati, S. W. (2018). The Effectiveness of Roundtable and One Stay Two Strays Techniques to Teach Speaking Skill to Students with High and Low Self- Confidence. 8(2), 130–137.
- Fitria, A. L., Frendika, R., & Shakti, F. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inspira Televisi Indonesia. Prosiding Manajemen, 7(1), 48–52. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/26187>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. 2, 150–158.
- Hamid, D., Endayani, F., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bprs Bumi Rinjani Kepanjen). 25(1), 1–7.
- Haryanti, K., Reynaldi, E. T., & Hapsari, W. (2020). Efektivitas Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepercayaan Diri Dan Harga Diri Pada Remaja Panti Asuhan. 1(1), 49–62.
- Kable, J. W., Caulfield, M. K., Falcone, X. M., Mcconnell, M., Bernardo, L., Parthasarathi, T., Cooper, N., Ashare, R., Audrain-mcgovern, J., Hornik, X., Diefenbach, X. P., Lee, F. J., & Lerman, C. (2017). No Effect of Commercial Cognitive Training on Brain Activity , Choice Behavior , or Cognitive Performance. 37(31), 7390–7402. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.2832-16.2017>
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). Journal of Management, 2(2), 10.
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi||Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 31(1), 199–208.
- Lengkong, F., Lengkong, victor p. ., & Taroreh, rita n. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Jurnal EMBA, 7(1), 281–290.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). Penelitian: Metode dan Analisis. Semarang: CV. Agung.
- Pangesti, N. A., & Kusumawati, W. (2019). Pengaruh Pelatihan Interprofesional Terhadap Self Efficacy Pada Mahasiswa Kesehatan. 10(1).
- Rohmat, A. N., & Lestari, W. (2019). Pengaruh Konsep Diri dan Percaya Diri terhadap Kemampuan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis. 5, 73–84.
- Sebayang, S., Sembiring, J., & I. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. 4(1), 335–345.
- Sulistiani, S. Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. Ekonologi, 3(2), 1–3.
- Utami, D. D., Syaudah, Y., P, A. P., Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Yogyakarta, U. N. (2015). "kapsul motivasi" meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa.