

## ***Self Efficacy dan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Antara On The Job Training Dan Kinerja Pegawai***

**Leoni Marghareta<sup>1</sup>, Liza Mumtazah Damarwulan<sup>2</sup>**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
leonimarghareta5@gmail.com<sup>1</sup>, lizamd@untirta.ac.id<sup>2</sup>

### ***Abstract***

*This study was conducted with the aim of knowing the extent to which on the job training methods can affect employee performance and whether the intervening variables of professionalism and self efficacy can increase the effect of on the job training methods on employee performance. Total population and sample are 74 respondents. The data analysis technique of this research uses Partial Least Square (SmartPLS 3.0). The results obtained are on the job training affects employee performance by 22.9%, on the job training affects professionalism is 72.7%, on the job training affects self-efficacy by 77.4%, professionalism affects performance employees by 44.7% and self-efficacy affects employee performance by 32.7%. As well as the value of the indirect effect between on the job training, Professionalism and Employee Performance, the original sample interval coefficient value is 0.325 or 34.5% while the indirect effect between on the job training, Self efficacy and Employee Performance is obtained by the original sample interval coefficient value of 0.253 or 25.3%.*

**Keywords** : *On the job training; Self Efficacy; Professionalism; Employee Performance*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana metode *on the job training* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan apakah variabel *intervening* profesionalisme dan efikasi diri dapat meningkatkan pengaruh metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 74 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS 3.0). Hasil yang diperoleh adalah *on the job training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22,9%, *on the job training* berpengaruh terhadap profesionalisme adalah 72,7%, *on the job training* berpengaruh terhadap efikasi diri sebesar 77,4%, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7% dan efikasi diri berpengaruh kinerja karyawan sebesar 32,7%. Serta nilai pengaruh tidak langsung antara *on the job training*, Professionalism dan Employee Performance, nilai koefisien interval *original sample* sebesar 0,325 atau 34,5% sedangkan pengaruh tidak langsung antara *on the job training*, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai diperoleh *original sample* nilai interval koefisien sebesar 0,253 atau 25,3%.

**Kata Kunci** : *Pelatihan kerja; Efikasi Diri; Profesionalisme; Kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil dari pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perangkat kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memfasilitasi pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan pada saat ini dan yang akan datang (Benyamin Bukit et.al, 2017). Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap atau perilaku pegawai yang bertujuan untuk mendukung pengembangan dan pemeliharaan pegawai agar mereka menjadi sumber daya manusia yang handal dan berguna bagi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pendidikan, pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*).

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sasarannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan cara meningkatkan pengetahuan profesional karyawan tersebut dengan melakukan pelatihan (Benyamin Bukit et.al, 2017). Pelatihan di tempat kerja memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya menempatkan perusahaan pada posisi terbaik untuk menghadapi persaingan dan tetap berada di puncak (Daniel E. Hebron, 2020). Dessler (2003) menjelaskan istilah pelatihan sebagai metode yang digunakan untuk memberikan karyawan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka lebih efektif.

Pelatihan adalah jenis kegiatan, yang direncanakan, sistematis dan hasilnya meningkatkan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Sultana et.al, 2012). Pelatihan terutama berkaitan dengan peningkatan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya menambah kinerja pekerjaan (Azeem, et.al, 2013). Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu. Dalam pelatihan proses, karyawan memperoleh keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan yang kuat untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif di tempat kerja dan kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih rendah (Nawaz, et.al, 2014). Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi mengasah kemampuan berpikir dan kreativitasnya dalam untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif (Elnaga & Imran, 2013).

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari sentralistik (terpusat) menjadi desentralistik mempengaruhi konsekuensi pemerintah daerah dalam hal pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara efektif dan efisien (Dewi, et al. 2015). Pengalokasian dana dalam penyelenggaraan pemerintah salah satunya adalah untuk pembangunan. Dalam pelaksanaan pembangunan, pemerintah daerah membutuhkan suatu proses pengadaan barang/jasa.

Proses pengadaan barang/jasa sepenuhnya dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa dan dikenal dengan sebutan pelaku pengadaan. Pelaku pengadaan yang bertugas sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan berdasarkan peraturan presiden nomor 16 tahun 2018 harus dipegang oleh pejabat

fungsiional pengelola pengadaan barang/jasa yang berada di dalam organisasi yang disebut Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa.

UKPBJ kabupaten Serang sesuai amanat peraturan presiden nomor 16 tahun 2018 merupakan unit kerja yang mempunyai peran sebagai pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa, pelaksanaan pendampingan, konsultasi, dan/ atau bimbingan teknis, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh menteri/kepala lembaga/kepala daerah. Pada awal tahun 2020, kabupaten Serang telah menetapkan pokja pemilihan di UKPBJ kabupaten Serang sebagai pejabat fungsiional pengelola pengadaan barang/jasa. Tolok ukur keberhasilan seorang pejabat fungsiional pengelola pengadaan barang/jasa adalah pelaksanaan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam hal ini yaitu peraturan Menteri PAN-RB No. 29 Tahun 2020. Tetapi karena kurangnya kompetensi serta pengetahuan tentang tugas-tugas sesuai dengan peraturan tersebut, maka para pejabat fungsiional pengelola pengadaan barang/jasa belum melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pengambilan data terhadap indikator kinerja yang telah dilakukan oleh pejabat fungsiional pengelola pengadaan barang/jasa ada beberapa tahapan kinerja yang belum dilaksanakan secara optimal. Tahapan kinerja yang belum dapat dilaksanakan secara optimal dapat terlihat di dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Jumlah Persentase Pelaksanaan Indikator Kinerja Jabatan Fungsiional Tahun 2020

Indikator Kinerja	Jumlah Pengadaan Tahun 2020	Jumlah Persentase Indikator Yang Terlaksana		Keterangan
		Jabatan Fungsiional Pertama	Jabatan Fungsiional Muda	
a. Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa	169	1,18 %	0 %	Capaian indikator kinerja masih kurang
b. Pemilihan Penyedia Barang/Jasa	169	100 %	100 %	Indikator kinerja sudah tercapai maksimal
c. Pengelolaan Kontrak	169	5,91 %	5,91 %	Capaian indikator kinerja masih kurang
d. Melakukan Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa secara Swakelola (yang meliputi perencanaan swakelola, pelaksanaan swakelola, dan pengawasan swakelola)	6007	-	-	Indikator kinerja belum dilaksanakan

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arbania Fitriani (2019), Putri Dahlia Ab Rashid et.al (2020), Kashif et.al (2020) mendapatkan hasil bahwa *On the job training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda didapat dari penelitian Neno Apriyanto Kusuma et.al (2016) di mana hasilnya adalah *on the job training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Landasan Teori

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang dibebankan kepadanya (dalam Mangkunegara & Waris, 2015:1242). Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah 1. Ketepatan, 2. Ketelitian, 3. Kebersihan hasil kerja, 4. Kuantitas kerja, 5. Tanggung jawab, 6. Kerja sama.

### **On The Job Training**

Menurut Benny (2016), pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang dengan tujuan agar peserta dapat menguasai serta memahami suatu kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya melalui pelatihan tersebut seseorang dapat melatih dirinya agar berkompeten sesuai dengan bidang keahliannya. Pelatihan akan disebut efektif dalam mencapai tujuan organisasinya apabila kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi dapat diselaraskan (Lee et.al. 2017). Metode pelatihan *on the job training* merupakan salah satu cara untuk menyelaraskan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai. Indikator pelatihan metode *on the job training* yaitu 1. pengetahuan, 2. keterampilan, 3. Kapabilitas, 4. Perilaku. (Aguinis, H., & Kraiger, K., 2009; NaderBarzegar & Shahroz Farjad, 2011; Detsimas. Et.al , 2016).

### **Profesionalisme**

Nihan Demirkasimuglu (2010) juga menjelaskan bahwa profesionalisme sebagai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah dan melakukan tugas dan fungsinya untuk pencapaian visi dan misi serta nilai-nilai organisasi. Dalam kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa profesionalisme merupakan kompetensi yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara berdaya dan tepat guna dengan tingkat keahlian yang tinggi sehingga memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal. Indikator Profesionalisme yang digunakan dalam penelitian Hall (1968); Kalbers dan Fogarty (1995) menekankan bahwa indikator profesionalisme pegawai dapat diukur berdasarkan : 1. Dedikasi, 2. Kewajiban sosial, 3. Kebutuhan otonomi pribadi, 4. *Self regulation*, 4. afiliasi komunitas (I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra, 2015).

### **Self Efficacy**

*Self efficacy* terdiri dari kata “self” yang memiliki arti sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang artinya evaluasi diri. Bandura (W. Richard Carter et.al, 2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengacu pada penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional yang diberikan atau dengan kata lain *self-efficacy* berarti kepercayaan diri seseorang terhadap dirinya bahwa dirinya mampu melaksanakan tugasnya sehingga tercapai yang ditentukan. Indikator untuk *self efficacy* (Febriantini, 2011) adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan diri akan kemampuan dalam bekerja.
- b. Kepercayaan diri untuk berhasil.
- c. Kepercayaan diri untuk bersaing.
- d. Kepercayaan diri untuk mengatasi rintangan.
- e. Kepercayaan diri untuk menerima tantangan.
- f. Kepercayaan diri untuk menanggung risiko.

### **Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hubungan pelatihan metode *on the job training* terhadap kinerja pegawai adalah penelitian dari Kashif et.al (2020) di mana Kashif et.al mempelajari tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan organisasi di

bidang pendidikan Rawalpindi dan Islamabad dengan hasil penelitiannya yaitu *On the job training* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Profesionalisme**

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hubungan pelatihan terhadap profesionalisme adalah penelitian dari Seung-Kyeong, Yang (2015) dengan hasil penelitiannya yang ditemukan yaitu profesionalisme ahli kesehatan gigi berada di bawah pengaruh keterampilan pengembangan diri, pemahaman organisasi dan kemampuan matematika mereka. Untuk mengembangkan keterampilan pengembangan diri maka harus menggunakan metode diskusi sedangkan untuk pembelajaran tim harus digunakan untuk meningkatkan pemahaman organisasi. Selain itu pelaksanaan magang dan pelatihan di tempat kerja harus dilakukan secara lebih sistematis.

### **Pengaruh *On The Job Training* terhadap *Self Efficacy***

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hubungan pelatihan terhadap *self efficacy* adalah penelitian dari Dina Fariza Tryani Syarif (2017) dengan hasil penelitian yaitu pelatihan motivasi keyakinan diri berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri pegawai Universitas X Palangkaraya.

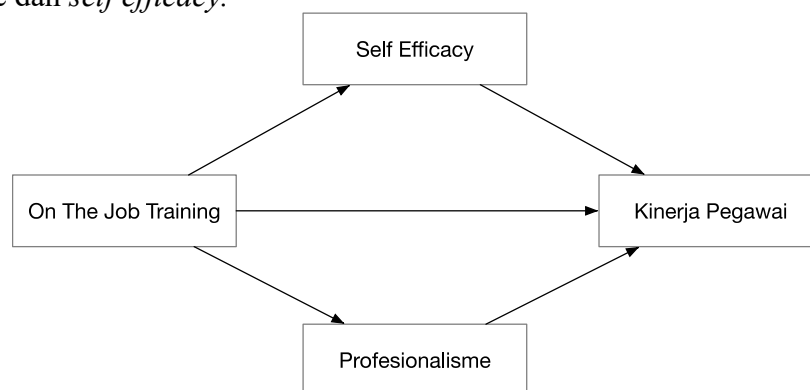
### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang mendukung hubungan antara profesionalisme dan kinerja pegawai adalah penelitian dari Tiara Anggia Dewi (2015) dengan hasil penelitiannya adalah Secara simultan profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai sebagai seorang profesional.**

Penelitian yang mendukung hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai adalah penelitian dari Abdul Kanray Turay; Sri Salamah; Asri Laksmi Riani (2019) dengan hasil penelitiannya adalah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari model penelitian di bawah ini dapat terlihat bahwa penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh *on the job training*, profesionalisme dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja dapat ditingkatkan dengan melaksanakan *on the job training*, meningkatkan profesionalisme dan *self efficacy*. *On the job training* juga dapat mempengaruhi peningkatan *self efficacy* dan profesionalisme pegawai. Selain mempengaruhi peningkatan *self efficacy* dan profesionalisme, *on the job training* dapat di tingkatkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai oleh variabel *intervening* yaitu profesionalisme dan *self efficacy*.



Gambar 1 Model Penelitian

## Metode Penelitian

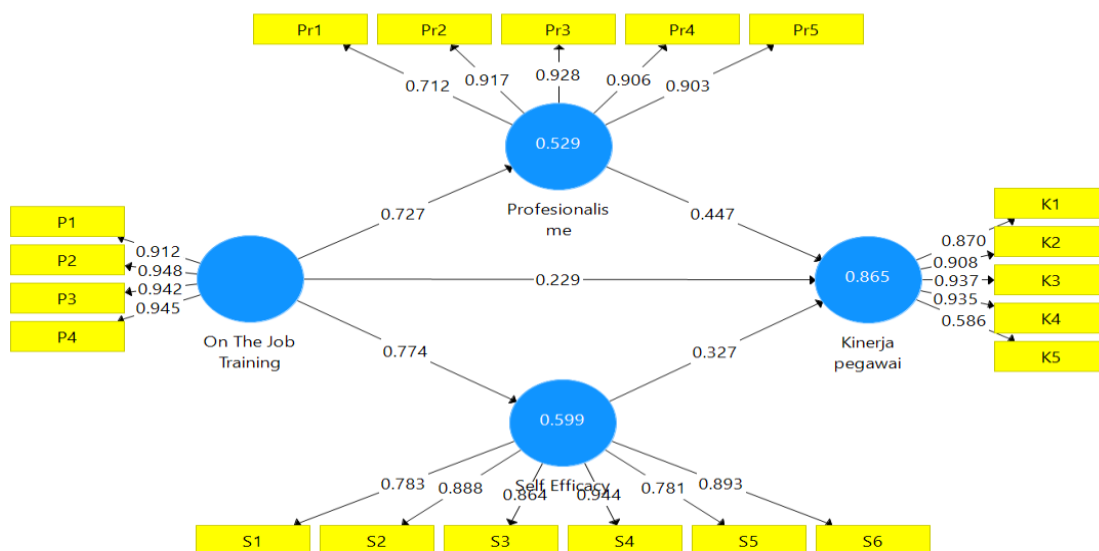
Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, di mana faktor kuncinya adalah dengan melakukan telaah pustaka sehingga dihasilkan hipotesis, kemudian proses penelitian dilanjutkan dengan mengembangkan hipotesis, instrumen-instrumen penelitian, pengumpulan data setelah data terkumpul dilanjutkan dengan analisis data untuk menguji hipotesis.

Untuk populasi penelitian adalah pelaku pengadaan yang berprofesi sebagai Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Serang yaitu pejabat pembuat komitmen (PPK), kelompok kerja pemilihan (POKJA Pemilihan), dan pejabat pengadaan di wilayah kabupaten serang dengan jumlah keseluruhan populasi penelitian adalah 74 orang.

Berdasarkan ukuran sampel, ciri-ciri atau karakter yang ada di dalam populasi serta luas penyebaran populasi maka di dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel secara non probability sampling yaitu sampling jenuh di mana sampling jenuh adalah suatu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan skala 1 – 10 dengan menggunakan metode *agree disagree scale*. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dengan menggunakan program bantuan SPSS versi 30, kemudian untuk mencari pengaruh antar variabel menggunakan analisis inferensial melalui uji *outer model* dengan meliputi uji validitas dan uji perhitungan reliabilitas kemudian dengan melihat nilai *scuer root* masing-masing variabel. Kemudian dilanjut dengan uji *inner model* dengan melihat nilai  $R^2$  (*R Square*). Untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel menggunakan uji *bootstrapping* dengan melihat *direct effect* dan *indirect effect*.

## Hasil dan Pembahasan



Berdasarkan hasil *outer loading* di ketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian rata-rata memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun terlihat masih terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Berdasarkan penjelasan Chin (Gangga. Et.al, 2017:259) bahwa untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *outer loading* 0,5 sampai dengan 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi persyaratan *convergent validity*. Oleh karena itu data yang terdapat di dalam tabel 4.10

menunjukkan bahwa indikator dinyatakan layak atau valid untuk dipergunakan di dalam penelitian dan dapat dipergunakan di dalam analisis selanjutnya  
**Nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan *AVE***

Tabel 2 *Construct Reliability dan Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja pegawai	0.902	0.915	0.931	0.735
On The Job Training	0.954	0.957	0.966	0.878
Profesionalisme	0.923	0.945	0.943	0.769
Self Efficacy	0.929	0.939	0.945	0.741

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2021

Dari pengukuran outer model di atas dari keempat variabel penelitian yaitu *On the Job Training*, *Profesionalisme*, *Self Efficacy* dan *Kinerja pegawai* memperoleh nilai AVE > 0,5 yang memiliki arti bahwa indikator-indikator variabel penelitian tersebut memenuhi asumsi *discriminant validity* dan hasil *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,7 sehingga dapat dinyatakan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian pengaruh parsial dan signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara t statistic dan p value dengan t tabel dan sig 0,05 dari hasil olah data yang dilakukan.

Tabel 3 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
On The Job Training -> Kinerja pegawai	0.229	0.230	0.087	2.645	0.008
On The Job Training -> Profesionalisme	0.727	0.729	0.055	13.214	0.000
On The Job Training -> Self Efficacy	0.774	0.771	0.058	13.374	0.000
Profesionalisme -> Kinerja pegawai	0.447	0.447	0.089	5.016	0.000
Self Efficacy -> Kinerja pegawai	0.327	0.326	0.113	2.883	0.004

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2021

**Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini di mana hasil yang didapatkan adalah *on the job training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t statistic (2,508) > t tabel (1,962) dan p value (0,012) < sig (0,05). Hal tersebut dapat menjelaskan hubungan pengaruh antara *on the job training* terhadap kinerja pegawai bahwa semakin banyak *on the job training* yang dilakukan akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Pengaruh On The Job Training Terhadap Profesionalisme**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini di mana hasil yang didapatkan adalah *on the job training* berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai nilai t statistic (14,262) > t tabel (1,962) dan p value (0,000) < sig (0,05). Hal tersebut dapat menjelaskan hubungan pengaruh antara *on the job training*

terhadap profesionalisme bahwa semakin banyak *on the job training* yang dilakukan akan meningkatkan profesionalisme.

### **Pengaruh *On The Job Training* Terhadap *Self Efficacy***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini di mana hasil yang didapatkan adalah *on the job training* berpengaruh terhadap *self efficacy* dengan nilai nilai *t statistic* (14,889) > *t tabel* (1,962) dan *p value* (0,000) < sig (0,05). Hal tersebut dapat menjelaskan hubungan pengaruh antara *on the job training* terhadap *self efficacy* bahwa semakin banyak *on the job training* yang dilakukan akan meningkatkan *self efficacy*.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini di mana hasil yang didapatkan adalah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai nilai *t statistic* (4,925) > *t tabel* (1,962) dan *p value* (0,000) < sig (0,05). Hal tersebut dapat menjelaskan hubungan pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai bahwa semakin meningkat profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini di mana hasil yang didapatkan adalah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai nilai *t statistic* (2,817) > *t tabel* (1,962) dan *p value* (0,005) < sig (0,05). Hal tersebut dapat menjelaskan hubungan pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai bahwa semakin meningkat *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagaimana berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu *on the job training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin banyak dilakukan *on the job training* maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua diterima, yaitu *on the job training* berpengaruh terhadap profesionalisme. Dengan kata lain semakin banyak dilakukan *on the job training* maka semakin meningkatkan profesionalisme.
3. Hipotesis ketiga diterima, yaitu *on the job training* berpengaruh terhadap *self efficacy*. Dengan kata lain semakin banyak dilakukan *on the job training* maka semakin meningkatkan *self efficacy*.
4. Hipotesis keempat diterima, yaitu profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin meningkat profesionalisme maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
5. Hipotesis kelima diterima, yaitu *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin banyak dilakukan *self efficacy* maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

---

## **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, Asri Laksmi Riani, 2019. *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone*



- Airport Authority. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 6, No. 2, April 2019.
- Abdul Rauf, Kashif. ;, Shafiq, D. M., Tahir, A. H., Wahid, S., & Ahmed, S., 2020. Impact of On Job Training, Training Design and Training Delivery Style on Organizations Performance. *Fujbe*, 5(2 (August)), 31–41.
- Aguinis, H., dan Kraiger, K., 2009. Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*. Volume 60, 2009. Doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163505
- Anuraga, Gangga et.al. 2017. Structural Equation Modeling - Partial Least Square untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur. *Jurnal. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*. Surabaya
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris, 2015. Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company ( Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida. 2<sup>nd</sup> Global Conference On Business And Social Science-2015, GCBSS-2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia. *Procedia =Social And Behavioral Sciences* 211 \_2015) 1240 – 1251.
- Arbania Fitriani, 2020. Peran on the Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. XYZ. *Psibernetika*, 12(2), 0–89. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v12i2.1752>
- Azeem, M. F., Rubina, dan Paracha, A. T., 2013. Connecting Training And Development With Employee Engagement: How Does It Matter. *World Applied Sciences Journal*, 28(5), 696–703. ISSN 1818-4952
- Benyamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, 2017. Zahir Publishing : Yogyakarta., 2017. ISBN/ISSN 978-602-61253-3-0.
- Daniel E. Hebron, 2020. On-The-Job Training (OJT) Practices Of Select Colleges And Universities In Quezon City, Philippines: An Assessment. *Proceedings of ADVED 2020- 6th International Conference on Advances in Education* 5-6 October 2020. ISBN: 978-605-06286-0-9
- Detsimas, N., Coffey, V., Sadiqi, Z., Mei Li , (2016), "Workplace Training And Generic And Technical Skill Development In The Australian Construction Industry", *Journal of Management Development*, Vol. 35 Iss 4 pp. Permanent link to this document:<http://dx.doi.org/10.1108/JMD-05-2015-0073>
- Dewi, M. S., Dharmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bangli). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–12.
- Dina Fariza Tryani Syarif, 2017. Pengaruh Pelatihan Motivasi Keyakinan Diri Terhadap Self Efficacy Pegawai Universitas X di Kota Palangkaraya. Vol 3 No 1 (2017): *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*. <https://doi.org/10.33084/restorica.v3i1>.
- Eka Febriantini, 2011. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja. Vol 2 No 1 (2011): *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 2 Nomor 1 Juli 2011. <https://doi.org/10.21009/jmp.02110>
- Elnaga, A., Imran, A. (2013). The effect of training on employee productivity, *European Journal of Business and Management*, 5(4), pp 1-11.
- I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra, 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.13.1.(2015).276-291. ISSN : 2302-8556

- Lee, C., Esen, E., & DiNicola, S. (2017). Employee Job Satisfaction And Engagement: The Doors Of Opportunity Are Open. Diambil dari <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/2017-job-satisfaction-and-engagement-doors-of-opportunity-are-open.aspx>
- NaderBarzegar, dan Shahroz Farjad, 2011. A Study on the Impact of on the job training Courses on the Staff Performance (A Case Study). 1877-0428 © 2011 Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer-review under responsibility of Dr Zafer Bekirogullari. Open access under CC BY-NC-ND license. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.444
- Nawaz, M. S., Masoodul, H., dan Saad, H., 2014. Impact Of Employee Training And Empowerment On Employee Creativity Through Employee Engagement: Empirical Evidence From The Manufacturing Sector Of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research, 19(4), 593–601.
- Nihan Demirkasımoğlu, 2010. Defining “Teacher Professionalism” from different perspectives, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 9, 2010, Pages 2047-2051, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.444>
- Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
- Peraturan Menteri PAN RB No. 29 Tahun 2020 Tentang Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa
- Putri Dahlia Ab Rashid., Syarifah Atifah Syed Hamzah and Azra Hanun Ramli., 2020. On-the-Job Training Versus Off-the-Job Training: Impact on Employee Performance At Franchise Restaurants in Klang Valley. *Int J Bus Econ.* 2020;2(4):43-56. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijbec><http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijbec>
- Seung-Kyeong, Yang, 2015. Vocational Competency Constituents Affecting the Professionalism of Dental Hygienists. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society Vol. 16, No. 10 pp. 6558-6566, 2015. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6558> ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688.
- Sultana,A.,Irum,S.,Ahmed,K.,&Mehmood,N.(2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 646661.
- Tiara Anggia Dewi, 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *JURNAL PROMOSI Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro.* ISSN: 2442-9449 Vol.3.No.1 (2015) 24-35
- W. Richard Carter, Paul L. Nesbit, Richard J. Badham, Sharon K. Parker & LiKuo Sung (2016): The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2016.1244096.