

Efektifitas Pelatihan *English Basic Conversation For Hotel Staff* Terhadap *Self Efficacy* Karyawan Hotel Di Palembang

Ega Leovani

Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Musi Charitas Catholic University
egaleovani@yahoo.com

Abstrak

Keywords:
Training
effectiveness, self-
efficacy.

The research aims to investigate the effectiveness of English basic conversation for hotel staff training on the self-efficacy of hotel employees in Palembang. The background of this research is that the city of Palembang will be hosting international events such as ASIAN GAMES 2018, and the readiness of the people of Palembang in facing the MEA especially in the hotel business. Individual factors that influence self-efficacy are job involvement, organizational commitment and work environment. The data collection of this study used questionnaire method and sampling technique, that is, purposive sampling method. The selection of the intended sample is conducted because the researcher understands that the required information can be obtained from a particular group that is able to provide the desired information because they do have such information and they meet the criteria determined by the researcher. The method of analysis in this study used simple linear regression by performing the classical assumption test as a condition in performing regression test. The result of the research demonstrates that the training of English basic conversation for hotel staff has a positive and significant influence on the self-efficacy of star hotel employees in Palembang.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang, Davis *et al.*, (1992:16) mengatakan bahwa faktor komunikasi seperti berbicara secara efektif, mengembangkan komunikasi terbuka, mendengarkan orang lain, menyajikan makalah dan mempersiapkan komunikasi secara tertulis adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki manajer. Kemampuan seorang manajer dalam berbahasa ini tampak pula ketika mensosialisasikan sebuah kebijakan baru pada seluruh karyawan. Kebijakan baru ini, yang adakalanya menyebabkan anti perubahan (*changingresistance*) menuntut kemampuan berbahasa manajer untuk membuat karyawan memahami kebijakan perusahaan. Kemampuan ini terlihat pula ketika perusahaan berhadapan dengan massa atau pihak luar perusahaan, manajer dengan bahasa yang baik diperlukan perannya untuk menyelamatkan perusahaan. Jelas bahwa kemampuan untuk berkomunikasi, dalam hal ini berbahasa secara efektif, adalah salah satu sumber daya yang harus dimiliki manajer dan menjadi salah satu penentu keberhasilan sebuah bisnis.

Dalam kegiatan bidang perhotelan, karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam mengkomunikasikan pelayanan yang tersedia. Hal ini dikarenakan oleh penggunaan istilah-istilah dalam bahasa Inggris, sehingga membuat komunikasi antara pegawai hotel dengan calon pelanggan menjadi kurang efektif karena sering kali terjadi kesalahan dalam pemahaman makna yang disebabkan oleh kemampuan berbahasa Inggris karyawan yang kurang.

Peranan karyawan sangat penting dalam setiap perusahaan meskipun faktor ekonomi lainnya telah tersedia dan didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti

bagi perusahaan tanpa kehadiran dan peranan karyawan di dalamnya. Kualitas karyawan juga memiliki peran penting bagi keberhasilan dari sebuah perusahaan. Oleh sebab itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan profesional. Peningkatan kualitas karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. *Self-efficacy* merupakan salah satu variabel yang penting dalam pelatihan (Tannenbaum, 2001) bahwa *self-efficacy* (keyakinan diri) seseorang sebelum pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan motivasi seseorang tersebut untuk belajar. Faktor individu yang mempengaruhi dalam *self-efficacy* adalah keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja

Menurut Luthan (Sersiana, 2012), efikasi diri secara langsung mempengaruhi: (a) pemilihan perilaku (keputusan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas pekerjaan atau bidang karier). (b) Usaha motivasi (orang mencoba lebih keras berusaha melakukan tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki penilaian efikasi rendah. (c) Daya tahan (orang dengan efikasi diri tinggi akan bangkit, bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan). Sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat muncul rintangan). (d) Daya tahan terhadap stres (orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stress dan kalah karena mereka gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi, memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dengan demikian dapat menahan reaksi stres). Efikasi diri, menurut Bandura (Alwisol, 2004), merupakan persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Bandura (2001), efikasi diri merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Efikasi diri adalah faktor penting dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melihat efektifitas pelatihan *English basic conversation for staff hotel* terhadap *self efficacy* karyawan hotel berbintang di Palembang.

Telaah Pustaka, Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2004). menurut pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkuprawira (2004) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai standar.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Menurut Carlson (2000) pelatihan berhubungan dengan usaha terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan mengenai kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan, yang meliputi pengetahuan, keahlian atau

perilaku yang penting untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil. Tujuan pelatihan agar karyawan menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan, untuk diterapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2002), yaitu: 1) Pelatihan internal. Pelatihan ini dilokasi kerja, pelatihan ini cenderung dipandang sehingga hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan dapat terhindar dari biaya untuk pelatih dari luar. Satu sumber pelatihan internal yang berkembang adalah pelatihan informal, dimana terjadi secara internal melalui interaksi umpan balik antara karyawan, 2) Pelatihan eksternal. Pelatihan ini muncul karena beberapa alasan, yaitu lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan diluar dimana secara pelatihan internal terbatas; waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal; standar SDM tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi pelatihan yang diperlukan; Ada keuntungan dimana karyawan berinteraksi dengan peran manajer dan rekan-rekan dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan diluar.

Program pelatihan bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja (Umar, 2005). Menurut pasal 9 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pelatihan harus dievaluasi secara sistematis dengan mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana peserta pelatihan berperilaku kembali dipekerjaannya dan relevansi perilaku peserta pelatihan dengan tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2004) Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek dan jangka panjang. Pengukuran efektifitas pelatihan meliputi penilaian:

a. Reaksi

Mengukur reaksi biasanya berfokus pada perasaan peserta pelatihan terhadap subjek pelatihan dan pelatih, menyarankan perbaikan pada program pelatihan dan tingkat dimana pelatihan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Evaluasi biasanya melalui pelaksanaan wawancara dan kuesioner.

b. Belajar

Ukuran pembelajaran menilai sejauh mana pelatihan menguasai konsep, informasi dan keahlian yang ditanamkan selama proses pelatihan dan dievaluasi dengan observasi.

c. Perilaku

Evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para peserta mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaannya. Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan lebih sulit dari pada mengukur reaksi pembelajaran, karena faktor selain program pelatihan dapat pula mempengaruhi peningkatan kinerja. Penilaian perubahan perilaku pada pekerjaan sebagai hasil pelatihan sering kali terjadi melalui evaluasi penyelia atas kinerja bawahannya.

d. Hasil

Evaluasi terakhir adalah evaluasi terhadap hasil akhir. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melihat segi pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan. Dapat dilakukan evaluasi terhadap pelatihan dengan menelusuri perubahan dalam tingkat keterlambatan, putaran karyawan dan mutu, maupun kualitas kerja karyawan.

Keyakinan Diri (Self-Efficacy), Myers (1996) mengatakan bahwa self efficacy adalah bagaimana seseorang merasa mampu melakukan sesuatu hal. Selain itu Schunk (dalam Komandyahrini & Hawadi, 2008) juga mengatakan bahwa self efficacy sangat penting peranannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksikan keberhasilan yang akan dicapai.

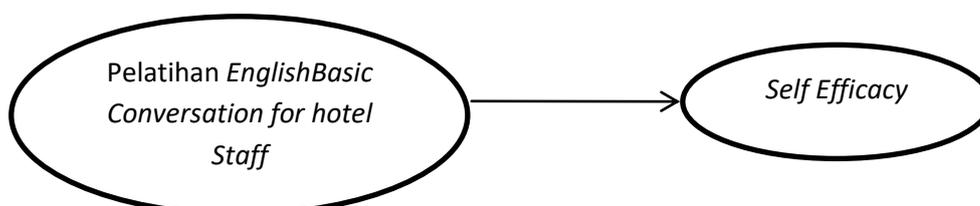
Salah satu karakteristik dari individu adalah keyakinan diri (*self-efficacy*), menurut Bandura, 1991 menyatakan bahwa self efficacy sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Ada empat sumber *self efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis dan afektif. Individu self efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Tracey, Hinkin, Tannenbaum dan Mathieu (2001) menyatakan bahwa *pre training self-efficacy* tentang sesuatu kepercayaan individu untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan selama pelatihan. Apabila individu percaya bahwa mereka memiliki kapasitas untuk belajar, mereka akan berusaha untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan yang relevan.

Adapun Penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi penulis yaitu, Tannenbaum dan Sales (1991) melakukan penelitian di angkatan laut Navy Amerika Serikat dengan membagikan kuesioner pada 666 responden dimana penelitiannya menunjukkan *self efficacy*, *organizational commitment*, *training motivation* secara signifikan terbukti sebagai bagian atau berhubungan secara signifikan dari *training effectiveness*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alexandros G. Sahinidis and John Bouris (2007) melakukan penelitian mengenai *employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes* yang diterbitkan dalam jurnal *emerald insight*, penelitian ini menghubungkan antara efektivitas pelatihan karyawan dengan komitmen, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini meneliti tanggapan 134 karyawan dan low manager pada lima besar organisasi di Yunani, setelah mereka melakukan program pelatihan karyawan. Pertanyaan yang diberikan mencakup tentang perilaku karyawan terhadap pelatihan yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ada, mengindikasikan bahwa terdapat korelasi signifikan antara efektivitas pelatihan dan komitmen, kepuasan kerja serta motivasi karyawan.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengaruh pelatihan *English basic conversation for hotel staff* terhadap *self efficacy* karyawan hotel berbintang di Palembang.

Gambar 1 Model Penelitian



2. METODE

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variable terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator-indicator variable tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut Simamora (2004) Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek dan jangka panjang. Pengukuran efektivitas pelatihan meliputi penilaian:

- a. Reaksi
Mengukur reaksi biasanya berfokus pada perasaan peserta pelatihan terhadap subjek pelatihan dan pelatih, menyarankan perbaikan pada program pelatihan dan tingkat dimana pelatihan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Evaluasi biasanya melalui pelaksanaan wawancara dan kuesioner.
- b. Belajar
Ukuran pembelajaran menilai sejauh mana pelatihan menguasai konsep, informasi dan keahlian yang ditanamkan selama proses pelatihan dan dievaluasi dengan observasi.
- c. Perilaku
Evaluasi perilaku dari program pelatihan memeriksa apakah para peserta mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaannya. Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan lebih sulit dari pada mengukur reaksi pembelajaran, karena faktor selain program pelatihan dapat pula mempengaruhi peningkatan kinerja. Penilaian perubahan perilaku pada pekerjaan sebagai hasil pelatihan sering kali terjadi melalui evaluasi penyelia atas kinerja bawahannya.
- d. Hasil
Evaluasi terakhir adalah evaluasi terhadap hasil akhir. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melihat segi pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan. Dapat dilakukan evaluasi terhadap pelatihan dengan menelusuri perubahan dalam tingkat keterlambatan, putaran karyawan dan mutu, maupun kualitas kerja karyawan.

Self Efficacy

Badura (1997) mengungkapkan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yaitu:

a. Level

Level, merujuk pada keyakinan karyawan akan kemampuan dalam menghadapi derajat kesulitan tugas yang dirasakan. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas.

b. Generality

Generality merujuk pada keyakinan karyawan dalam luas kemampuan yang dimilikinya. Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuan dalam berbagai situasi tugas, dimulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit.

c. Strength

Strength ini merujuk pada keyakinan karyawan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan dalam mencapai tujuannya. Strength merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemnuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak yang mengalami kesulitan dan tantangan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan hotel berbintang di Palembang yang mengikuti Pelatihan *English basic conversation for hotel staff*. Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *purposive sampling*. Peneliti memilih sampel *purposive* secara subjektif. Pemilihan sampel bertujuan ini dilakukan karena peneliti memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari suatu kelompok tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2006).

Roscoe dalam Sekaran (2006) mengusulkan aturan untuk menentukan ukuran sampel, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dari hotel terpilih dengan pertimbangan kepastian izin dari hotel untuk dijadikan subjek penelitian, yaitu Hotel Amaris 23 orang, Hotel Horizon 40 orang, Hotel Daira 42 orang, dan Hotel 101 20 orang, jadi total yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang. Sedangkan karyawan yang mengikuti pelatihan telah diseleksi oleh pihak hotel yaitu karyawan yang sering melakukan interaksi dengan pelanggan hotel.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah survey. Alat untuk mengumpulkan data adalah daftar pertanyaan, yang sering disebutkan secara umum dengan nama kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 2005). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar pada sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan hotel di Palembang. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan melakukan Uji Kualitas Data dengan melakukan uji Reliabilitas dan Uji Validitas, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yaitu Uji Heterokedestisitas dan Uji Normalitas, selanjutnya adalah dengan melakukan Analisis Regresi yang digunakan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *English Basic Conversation For Hotel Staff* terhadap *Self Efficacy* Karyawan Hotel berbintang di Palembang. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godnessoffit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), dan nilai statistik. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

1. Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi r^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka r^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang manayang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukanya itu dengan menggunakan uji t. Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $k-1$, dan signifikan pada $\alpha=0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 69 orang atau 55.2 persen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	69	55.2
Wanita	56	44.8
Jumlah	125	100.0

Responden berdasarkan umur, diketahui responden terbanyak adalah berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau 42.4 persen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
18-25	15	12.0
26-35	33	26.4
36-45	53	42.4
>45	24	19.2
Jumlah	125	100

Responden berdasarkan pendidikan, diketahui responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan S1 atau sarjana yaitu 52 orang atau 41.6 persen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	42	33.6
DI/DII	7	5.6
D3	24	19.2
S1	52	41.6
S2	0	0
Jumlah	125	100

Responden berdasarkan Jabatan, diketahui responden terbanyak adalah jabatan sebagai staff yaitu 65 orang atau 52.0 persen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Asisten/Magang	44	35.2
Staff	65	52.0
Supervisor	13	10.4
Manajer	3	2.4
Jumlah	125	100

Responden berdasarkan jabatan, diketahui responden terbanyak adalah pada divisi atau bidang *Food and Beverage* yaitu 41 orang atau 32.8 persen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jabatan

Divisi/Bidang	Jumlah	Persentase
Marketing/Pemasaran	6	4.8
Front Office/Pelayanan	9	7.2
Housekeeping	20	16.0
Laundry	2	1.6
Security/Keamanan	13	10.4
Food and Beverage	41	32.8
Finance/Kuangan	17	13.6
HR/Personalia	1	0.8
Lainnya	16	12.8
Jumlah	125	100

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel efektifitas pelatihan dan *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besardaritable =0,175 (nilai r tabel untuk subyek uji sebanyak 125).Hal ini berarti bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha.Hasil pengujian reliabilitas konstruk variable yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilaiA lpha 0.733 yang lebih besar dari0,60.Hal ini berarti bahwa konstruk variable- variable tersebut adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik, pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum uji regresi yaitu uji heterokedestisitas dengan melakukan uji Glejser dan Uji normalitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika beda disebut heteroskedastisitas. Hasil uji Glejserberdasarkan output diketahui bahwa hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel Efektifitas Pelatihan lebih besar dari 0.05 atau 5%, artinya tidak terjadi heteroskedisitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.964	1.752		1.121	.264
Efektifitas	.010	.036	.026	.284	.777

a. Dependent Variable: RES2

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 0.850 dan signifikan pada 0.466, hal ini berarti H_0 gagal di tolak, data residual terdistribusi normal. Hasil Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.850
Asymp. Sig. (2-tailed)	.466

a. Test distribution is Normal.

Analisis Regresi Linier, Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui efektifitas pelatihan terhadap *self efficacy*. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Self Efficacy

X₁ = Efektifitas Pelatihan

b₁ = koefisien regresi

e = error

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisa Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.063	2.829	
SELF_EFFICACY	.989	.059	.834

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh suatu persamaan regresi

$$Y = 2.063 + 0.989X$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai *self efficacy* (Y) adalah sebesar 2.063.
- Koefisien regresi X bernilai positif 0.989 artinya hubungan efektifitas pelatihan dan *self efficacy* adalah positif. Ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan efektifitas pelatihan satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0.989.

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.729	.000
SELF_EFFICACY	16.756	.000

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel X mempunyai t_{hitung} yakni 16.756 dengan $t_{tabel}=1.9791$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan efektifitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan dari nilai t_{hitung} pada variabel efektifitas pelatihan adalah 16.756 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $16.756 > 1.9791$ dan $0.000 < 0,05$, variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat self efficacy. Maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh efektifitas pelatihan maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara efektifitas pelatihan English basic conversation for hotel staff terhadap self efficacy karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Tannenbaum dan Sales (2001) melakukan penelitian di angkatan laut Navy Amerika Serikat dengan membagikan kuesioner pada 666 responden dimana penelitiannya menunjukkan *self efficacy, organizational commitment, training motivation* secara signifikan terbukti sebagai bagian atau berhubungan secara signifikan dari *training effectiveness*. Penelitian lain menunjukkan hal yang serupa, penelitian yang dilakukan oleh Alexandros G. Sahinidis and John Bouris (2007) melakukan penelitian mengenai *employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes* yang diterbitkan dalam jurnal emerald insight, penelitian ini menghubungkan antara efektifitas pelatihan karyawan dengan komitmen, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini meneliti tanggapan 134 karyawan dan low manager pada lima besar organisasi di Yunani, setelah mereka melakukan program pelatihan karyawan. Pertanyaan yang diberikan mencakup tentang perilaku karyawan terhadap pelatihan yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ada, mengindikasikan bahwa terdapat korelasi signifikan antara efektifitas pelatihan dan komitmen, kepuasan kerja serta motivasi karyawan.

4. KESIMPULAN

Keyakinan diri diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kemampuan diri-akademik, kemampuan diri-prestasi masa laluan kemampuan menguasai materi. Menurut Quinones (1995) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan motivasi seseorang untuk belajar. Karakter setiap individu dapat mempengaruhi konsep diri dalam seseorang mengenai kemampuan diri dan motivasi untuk maju. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa efektifitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi, maka pelatihan yang diterima akan efektif. Berdasarkan penelitian, masih ada beberapa karyawan yang kurang merespon pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan alasan bahwa pelatihan yang diberikan masih monoton, dan hanya menghabiskan waktu dan biaya saja

REFERENSI

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Badura, Albert. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. Stanford University. New York. W.H. Freeman and Company.
- Carlson, D, S., Bozeman, D, P., Kacmar, K, M., Wright, Patrick, M., McMahan, Gary, C, 2000, Training Motivation in Organization: An Analysis of Individual-level Antecedents, *Journal of Managerial Issues*, Vol XII: 3, p271-287

- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(14), 1111-1132
- Ford, J. K., Quisnonis, M. A. (1992). Factors Affecting the Opportunity to Perform Trained Tasks on the Job. *Personnel Psychology*, p511-527.
- Ferdinand, Augusty. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. BP. Undip. Semarang.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Indarto, dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPPE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- J. Soepranto, (2005). *Ekonometrika*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira (2004), Tb. Sjafri, (2004), manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Empat Patria. Jakarta.
- Mayer, Roger, C dan F. David Scoorman, 1992, Predicting Participation and Production Outcome Through a Two Dimensional Model of Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, Vo 135:3.p 671-684
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Sersiana. (2012). Efektivitas Pelatihan Kreativitas untuk meningkatkan *self efficacy* pada mahasiswa dan karyawan kota madyadi Surabaya: *Jurnal Universitas Airlangga*, 3, 1-24.
- Sekaran, (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. PT. Salembang Empat. Jakarta.
- Simamora, H, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sahinidis, G, Alexandros dan John Bouris (2007). Employee Perceived training effectiveness relationship to employee attitudes: *Emerald Insight*, 0309-0590.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., Bowers A, C, 2001, Meeting Trainees Expectations Influence of Training Fulfillment on The Development of Commitment, Self Efficacy, and Motivation, *Journal of Applied Psychology*, p759-769.
- Tracey, J., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S., Mathieu, J. E., 2001, The Influence of Individual Characteristics and The Work Environment on Varying Level of Training Outcome, *Human Resource Development Quarterly*, Vol 12:1, p5-23.
- UURINo13Tahun2003, *Ketenagakerjaan*, Jakarta