



PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention)

Desti Marina Ardanti, Edy Rahardja¹
destimarina@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of training, self-efficacy, and employee engagement on employee performance at Patra Semarang Hotel & Convention. The techniques of data analysis that used in this research were validity, reliability, classic assumption test, t test, F test, the coefficient of determination and multiple linear regression analysis to determine the effect of that three independent variables. Respondents in this study were 62 respondents. The result indicates that there are : training has positive and significant impact on employee performance, self-efficacy has positive and significant impact on employee performance, and employee engagement has positive and significant impact on employee performance. Based on the result of the F test is known that independent variables (training, self-efficacy, and employee engagement) has simultaneous and significant impact on employee performance. Independent variables that have been mentioned can explain the dependent variable by 58,9% while the remaining 41,1% can be explained by other variables. The result of this study are expected to help Patra Semarang Hotel & Convention to repair and make improvements in training, self-efficacy, and employee engagement in order to make employee performance much better.

Keywords: *employee performance, training, self-efficacy, and employee engagement*

PENDAHULUAN

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kesuksesan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Manajer sumber daya manusia tidak bisa sembarangan dalam memberikan penanganan agar karyawan bisa bertahan di perusahaan. Jika salah langkah bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional.

Patra Semarang Hotel & Convention merupakan salah satu hotel terkenal di Semarang. Patra Semarang sadar bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan. Namun, walaupun sudah lama berdiri sebagai hotel terkenal di Semarang, masih terdapat permasalahan yang terjadi di Patra Semarang terkait kinerja karyawan. Permasalahan tersebut diduga karena

¹Corresponding Author

karyawan masih enggan mengikuti pelatihan yang sudah diadakan, penyebab lainnya juga diduga karena karyawan masih memiliki keterikatan yang kurang baik terhadap perusahaan.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*. Data pada penelitian ini diperoleh dari 62 responden yang merupakan karyawan Patra Semarang dengan masa bekerja minimal 3 tahun.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Simamora (2006) adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan dari seorang karyawan. Dalam mencapai pelaksanaan tugas, kinerja karyawan tidak hanya berupa kuantitas namun juga kualitas. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja berpengaruh kepada beberapa aspek di dalam perusahaan. Contohnya adalah kinerja mempunyai pengaruh terhadap tujuan strategis perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (dikutip dari Wibowo, 2013) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategis organisasi, dan kontribusi ekonomi. Oleh sebab itu, kinerja karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting.

Pelatihan

Mondy (2008) menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dibuat sedemikian rupa sebagai suatu sarana pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan juga mempunyai potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi-strategi perusahaan. Pendapat ini juga didukung oleh Mathis (2002) bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana karyawan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Penjelasan mengenai pengertian pelatihan diungkapkan juga oleh Dessler (2011) bahwa pelatihan adalah proses pengajaran kepada karyawan baru maupun karyawan lama mengenai keterampilan yang mereka butuhkan.

Pelatihan diawali dengan melihat bagaimana kebutuhan organisasi. Manajer dapat melihatnya dengan berbagai cara salah satunya dengan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui keterampilan apa yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang spesifik, mengetahui kebutuhan apa yang dibutuhkan calon peserta yang akan dilatih dan mengembangkan pengetahuan yang dapat diukur (Dessler, 2011). kemudian, manajer menentukan bagaimana pelatihan dilakukan. Manajer menentukan bagaimana metode yang digunakan, siapa instruktur yang akan mengajar saat pelatihan, peserta pelatihan, dan durasi pelatihan. Langkah selanjutnya adalah melakukan pelatihan dan setelah itu diadakan evaluasi pelatihan.

Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Seperti yang dikemukakan oleh Mondy (2008) bahwa pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dibuat sebagai sarana pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Fakhur UI Afaq, et al. (2011) menyatakan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, semakin baik kinerja karyawan tersebut. Jadi bisa dikatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Irwana Hidayat, et al.(2014) yang menunjukkan bahwa

pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Gek Ehyang Astiti (2016) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

H1: pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (dikutip dari Luthans, 2006) efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Menurut Gibson (2012) efikasi diri mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerja. Banyak orang yang tidak mau melakukan suatu hal hanya karena merasa tidak mempunyai kemampuan yang cukup. Manusia cenderung menghindari situasi dimana orang tersebut merasa tidak mempunyai kemampuan. Selain itu efikasi diri mempengaruhi pilihan seseorang terhadap tugas, situasi, rekan kerja, seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan berapa lama orang tersebut akan mencoba.

Karyawan dengan efikasi diri yang kurang baik maupun yang baik mempunyai perilaku yang berbeda. Menurut Gibson (2012) perilaku karyawan dengan efikasi diri baik adalah selalu berpikir positif, serta berorientasi pada tujuan. Jika membutuhkan bantuan, karyawan dengan efikasi diri yang baik mencari bantuan nyata, bukan bantuan emosional. Sedangkan karyawan dengan efikasi diri kurang baik hanya mengkhawatirkan masalah dan selalu berpikir bahwa pekerjaan itu akan gagal atau tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (dikutip dari Luthans, 2006) efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik seseorang dapat mengerjakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi tertentu. Saat karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh Osman M. Karatepe, et al. (2016) bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rinna Ribka Rimper dan Lotje Kawet (2014) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Diyan Novita Sari (2015) yang membuktikan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H2: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan Karyawan

Menurut McShane (2010) keterikatan karyawan (employee engagement) adalah keterlibatan karyawan secara emosional, motivasi kognitif, dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Kahn (dikutip dari Saks, 2006) bahwa keterikatan karyawan diartikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerja, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Secara lebih spesifik, Schaufeli (dikutip dari Saks, 2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Bisa disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan karyawan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan mengetahui visi perusahaan dan perannya dalam membantu perusahaan mewujudkan visi tersebut.

Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

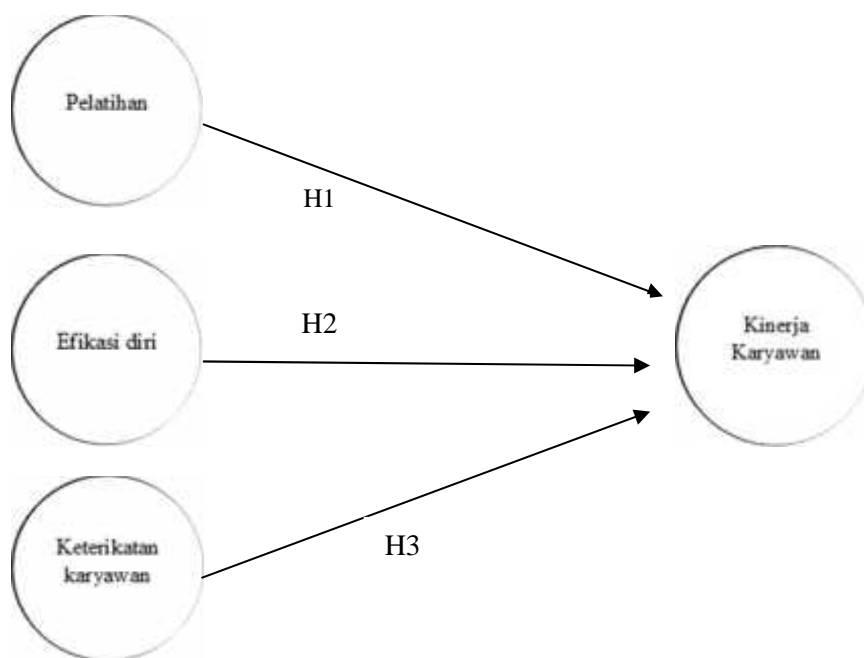
Menurut Kahn (dikutip dari Saks, 2006) keterikatan karyawan adalah karyawan yang melaksanakan peran kerja, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan menemukan arti dalam

bekerja dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan akan bekerja secara ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan dalam waktu dan energi. Karena karyawan bekerja secara ekstra, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Penelitian Zeng Hui, et al. (2009) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan adalah prediktor signifikan dari kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan maka kinerja karyawan tersebut baik. Penelitian Minkhaya Silviana Putri (2015) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Indra Prata dan Annita Silvianita (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan.

H3: keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber :

- H1 : Fakhar Ul Afaq, et al. (2015), Irwana Hidayat, et al. (2014), Gek Ehyang Astiti (2016)
- H2 : Osman M.Karatepe, et al. (2016), Rinna Ribka Rimpas, Lotje Kawet (2014), Diyan Novita Sari (2015)
- H3 : Zeng Hui, et al. (2009), Minkhaya Silviana Putri (2015), Indra Pratama, Annita Silvianita (2014)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen untuk penelitian ini adalah pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai definisi serta indikator dari setiap variabel :

Tabel 1
Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan karyawan yang berbentuk kualitas maupun kuantitas	1. Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
		3. Karyawan mempunyai kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan 4. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik 5. Kehadiran karyawan di kantor di atas rata-rata 6. Karyawan memberitahukan jika berhalangan hadir 7. Karyawan berusaha menemukan alternatif untuk mengembangkan pekerjaan 8. Karyawan mampu bekerjasama dengan supervisor (Lynch, et al, 1999)
Pelatihan (X1)	Aktivitas pemberian materi agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil (Zumrah, 2015)
Efikasi Diri (X2)	Penilaian diri mengenai kemampuan dalam mengerjakan sesuatu	1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri 2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan 3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri 4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja 6. Merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan (Hartline, 1996)
Keterikatan Karyawan (X3)	Keterliatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan mengetahui visi perusahaan serta peran diri dalam mencapai visi tersebut	1. Karyawan merasa bersemangat dalam bekerja 2. Karyawan merasa pekerjaannya menantang 3. Karyawan merasa terinspirasi dari pekerjaannya 4. Karyawan bangga dengan pekerjaannya 5. Karyawan merasa senang saat bekerja secara intens 6. Karyawan mendalami pekerjaan yang sedang dikerjakan (Schaufeli, et al, 2002)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention* dengan jumlah populasi sebanyak 126 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan kriteria tertentu. Kriteria yang dimaksud disini adalah karyawan Patra Semarang Hotel & Convention yang memiliki masa kerja > 3 tahun (Bakibinga, 2012). Diketahui bahwa jumlah karyawan yang memenuhi kriteria sebanyak 124 karyawan. Batas minimal responden dihitung menggunakan rumus Yamane dan diperoleh hasil 53 responden. Jumlah responden di dalam penelitian ini adalah 62 responden.

Metode Analisis Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Kemudian data yang didapat diolah menggunakan beberapa jenis analisis, diantaranya yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan tertutup pada karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention* dengan minimal masa bekerja selama 3 tahun menghasilkan data responden dari latar belakang yang berbeda-beda. Responden penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-40 tahun. Mayoritas responden juga mempunyai pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan mempunyai masa bekerja di Patra Semarang selama 3-7 tahun. Proses analisis data dilakukan dengan pengujian apakah data memenuhi asumsi berdistribusi normal. Hasil yang diperoleh dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki distribusi normal. Pengujian akan reliabilitas dan validitas kuesioner juga menunjukkan bahwa model kuesioner pada penelitian ini adalah valid dan reliabel. Pernyataan tersebut mengacu pada dasar pengambilan keputusan yaitu sebuah kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi $<$ 0,05. Serta sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha yang didapat $>$ 0,6. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 2
Measurement Validation

	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Standart koef. Korelasi (r tabel)	Koef. Korelasi (r hitung)	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,697				Reliabel
Y1_1				0,630	0,000	Valid
Y1_2				0,643	0,000	Valid
Y1_3				0,653	0,000	Valid
Y1_4			0,250	0,650	0,000	Valid
Y1_5				0,457	0,000	Valid
Y1_6				0,396	0,000	Valid
Y1_7				0,461	0,000	Valid
Y1_8				0,732	0,000	Valid
Pelatihan (X1)	0,600	0,661				Reliabel
X1_1				0,788	0,000	Valid
X1_2			0,250	0,471	0,000	Valid
X1_3				0,724	0,000	Valid
X1_4				0,795	0,000	Valid
Efikasi Diri (X2)	0,600	0,664				Reliabel
X2_1				0,712	0,000	Valid
X2_2				0,522	0,000	Valid
X2_3			0,250	0,777	0,000	Valid
X2_4				0,665	0,000	Valid
X2_5				0,484	0,000	Valid
X2_6				0,607	0,000	Valid
Keterikatan Karyawan (X3)	0,600	0,669				Reliabel
X3_1				0,422	0,000	Valid
X3_2				0,572	0,000	Valid
X3_3			0,250	0,683	0,000	Valid
X3_4				0,779	0,000	Valid
X3_5				0,557	0,000	Valid
X3_6				0,752	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Data yang terkumpul kemudian diolah dengan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis yang dilakukan dengan satu model. Berikut merupakan hasil analisis data yang didapat :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.296	2.752		
Pelatihan	0.628	0.180	0.356	3.493	0.001
Efikasi Diri	0.393	0.120	0.365	3.272	0.002
Keterikatan Karyawan	0.224	0.104	0.216	2.160	0.035

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil analisis regresi linier pada struktur pertama menunjukkan bahwa variabel promosi pelatihan (X1), efikasi diri (X2) dan keterikatan karyawan (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,356, 0,365 dan 0,216. Pengujian lain atas keayakan model (uji F) juga menunjukkan hasil yang signifikan, dimana tingkat signifikansi pada model ini < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan layak menjelaskan variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan juga didapat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,589, yang berarti variabel pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan dapat menjelaskan variansi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

Analisis Indeks Jawaban Responden
Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diuji dengan delapan indikator. Berikut merupakan penjelasan nilai indeks kedelapan indikator tersebut :

Tabel 5
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori	
		1	2	3	4	5				
1	Y11	0	0	2	44	16	262	52,4	Tinggi	
2	Y12	0	0	2	44	16	262	52,4	Tinggi	
3	Y13	0	0	2	46	14	260	52	Tinggi	
4	Y14	0	0	4	48	10	254	50,8	Tinggi	
5	Y15	0	1	12	32	17	251	50,2	Tinggi	
6	Y16	0	0	1	29	32	279	55,8	Tinggi	
7	Y17	0	1	3	47	11	254	50,8	Tinggi	
8	Y18	0	0	5	21	36	279	55,8	Tinggi	
		Jumlah						450,2		
		Rata-rata***						52,5		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 52,5 dengan kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Patra Semarang Hotel & Convention sudah baik.

Pelatihan

Variabel pelatihan diuji dengan empat indikator. Berikut merupakan penjelasan nilai indeks keempat indikator tersebut :

Tabel 6
Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	X11	0	0	3	32	27	272	54,5	Tinggi
2	X12	0	0	4	52	6	250	50	Tinggi
3	X13	0	0	11	47	4	241	48,2	Tinggi
4	X14	0	0	1	32	29	276	55,2	Tinggi
Jumlah								207,8	
Rata-rata***								51,95	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki rata-rata sebesar 51,95 dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan pada Patra Semarang Hotel & Convention baik.

Efikasi Diri

Variabel efikasi diri diuji dengan enam indikator. Berikut merupakan penjelasan nilai indeks keenam indikator tersebut :

Tabel 7
Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	X21	0	1	10	22	29	265	53	Tinggi
2	X22	0	0	2	35	25	271	54,2	Tinggi
3	X23	0	0	9	45	8	247	49,4	Tinggi
4	X24	0	2	6	49	5	243	48,6	Tinggi
5	X25	0	3	29	20	9	218	43,6	Sedang
6	X26	0	0	5	45	12	255	51	Tinggi
Jumlah								299,8	
Rata-rata***								49,9	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri mempunyai rata-rata sebesar 49,9 dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri pada Patra Semarang Hotel & Convention baik.

Keterikatan Karyawan

Variabel keterikatan karyawan diuji dengan enam indikator. Berikut merupakan penjelasan nilai indeks keenam indikator tersebut :

Tabel 8
Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	X31	1	0	3	27	31	273	54,6	Tinggi
2	X32	0	1	27	28	5	220	44	Sedang
3	X33	0	2	9	20	31	266	53,2	Tinggi
4	X34	0	2	5	40	15	254	50,8	Tinggi
5	X35	0	0	1	50	11	258	51,6	Tinggi
6	X36	0	0	3	40	19	264	52,8	Tinggi
Jumlah								307	
Rata-rata***								51,2	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel keterikatan karyawan mempunyai rata-rata sebesar 51,2 dengan kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan pada Patra Semarang Hotel & Convention sudah baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Sehingga, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil interpretasi dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka diajukan beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan untuk pengambilan kebijakan instansi khususnya dalam menghadapi masalah pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan, yaitu :

Pertama, berdasarkan hasil diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu meningkatkan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tugas tersebut dapat dikerjakan dengan baik dan benar. Tugas yang dikerjakan dengan baik membuat kinerja karyawan semakin baik. Selain itu, indikator perilaku mempunyai nilai paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan perlu diperhatikan dan diperbaiki lagi agar karyawan bisa lebih memahami dan mengubah perilaku yang sesuai dengan materi pelatihan yang telah diajarkan serta mendorong untuk mempunyai kinerja yang lebih baik.

Kedua, variabel efikasi diri diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga efikasi diri karyawan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Efikasi diri yang baik atau tinggi dapat membuat karyawan yakin mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang dikerjakan dengan baik di bawah tekanan sekalipun hasilnya akan baik. Namun dari hasil pengolahan data diketahui bahwa indikator karyawan merasa memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan teman kerja mempunyai nilai paling rendah daripada indikator lain dan berkategori sedang. Hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Apabila karyawan merasa yakin mempunyai kemampuan yang lebih baik daripada teman kerja, karyawan tersebut akan mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja.

Ketiga, berdasarkan hasil diketahui bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga keterikatan karyawan perlu ditingkatkan agar dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang mempunyai keterikatan dengan perusahaan, mengetahui bagaimana kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan tersebut berusaha untuk membantu perusahaan mencapai hal itu. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator karyawan merasa pekerjaannya menantang mempunyai nilai paling rendah dan berkategori sedang. Hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan

memiliki rasa keterikatan yang lebih baik sehingga mendorong kinerja karyawan tersebut agar lebih baik lagi.

Keterbatasan

Penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan yang membatasi kesempurnaan dari penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan tersebut perlu diketahui dan diperhatikan untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pertama pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan di kuesioner pada penelitian ini diisi menggunakan metode penilaian diri sendiri (self-assesment). Karyawan mengisi menjawab sendiri pertanyaan mengenai bagaimana kinerja karyawan bersangkutan di Patra Semarang Hotel & Convention dan yang kedua adalah berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hanya 58,9% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan. Presentase tersebut termasuk kecil untuk menerangkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan masih bisa dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan penilaian 360 derajat untuk mengisi kuesioner variabel kinerja karyawan. Disarankan juga untuk menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya pemberian insentif, perencanaan karir, budaya organisasi, lingkungan sosial, dll serta memperluas subjek penelitian.

REFERENSI

- Astiti, Gek Ehyang. 2016. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Mercure Resort Sanur Denpasar Bali". *Thesis*. Universitas Udayana Bali.
- Athar, Rida dan Faiza Maqbool Shah. 2015. "Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 58-6.
- Bakibinga, Pauline, et al. 2012. "Factors Contributing to Job Engagement in Ugandan Nurses and Midwives". *International Scholarly Research Network (ISRN) Public Health Journal*. Vol. 2012, Article ID 372573.
- Bakker, Arnold B. dan Michael P Leiter. 2010. *Work Engagement : A Handbook of Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1*. Jakarta : Indeks
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, et al. 2012. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. 14th Edition. New York : Mc Graw-Hill.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartline, Michael D dan O.C.Ferrell. 1996. "The Management of Customer-Contact Service Employees : An Empirical Investigation". *Journal of Marketing*, Vol. 60, No. 4 (Oct., 1996), pp. 52-70.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hellriegel, Don. 2001. *Organizational Behavior 9th Edition*. United State America : South-western College Publishing.
- Hidayat, Irwana et al. 2014. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department di The Trans Luxury Hotel Bandung". *Jurnal Manajemen Resort & Leisure*. Vol. 11, No.2.



- Hui, Zeng et al. 2009. "Employee Engagement and Personal Performance in Hotel Service Industry of China". *International Conference on Service System and Service Management Vol.6. Pp. 710-715.*
- Joushan, Shindie Aulia. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Bekasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM).* Vol. 13, No. 4, Hal. 697-703.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square". *Jurnal EMBA.* Vol.1, No.4 (Des 2013), Hal. 906-916.
- Lockwood, Nancy R. 2007. "Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role". *Human Resources Magazine.* Vol.52 (3). Pp. 1-11.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Yogyakarta : Andi.
- Lynch, Patrick D. 1999. "Perceived Organizational Support : Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees". *Journal of Applied Psychology.* Vol. 84, No.4, Pp. 467-483.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L., dan Jackson J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2.* Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.
- McShane, Steven L et al. 2010. *Organizational Behavior : Emerging Knowledge and Practice for The Real World. 5th Edition.* New York : McGraw-Hill.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1.* Jakarta : Erlangga.
- Osman, M Karatepe et al. 2007. "The Impact of Self-Efficacy on Job Outcomes of Hotel Employees". *International Journal of Hospitality & Tourism Administration,* 8:4, 23-46.
- Perrin, T. 2003. "Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement". *The 2003 Towers Perrin Talent Report US.*
- Pratama, Indra dan Annita Silvianita. 2014. "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT.Indonusa Telemedia (Telkomvision) Regional Office Bandung". *Jurnal Administrasi Bisnis.* Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Putri, Minkhaya Silviana et al. 2015. "*Employee Engagement, Lingkungan Sosial dan Kinerja Karyawan*". *Manajemen IKM.* ISSN : 2085-8418. Vol.10, No.2.
- Rimper, Rinna Ribka dan Lotje Kawet. "Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMBA.* ISSN : 2303-1174. Vol.2. No.4. Hal.413-423.
- Saks, Alan M. 2006. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology.* Vol.21 Iss 7, pp.600-619.
- Sari, Diyan Novita. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Schaufeli, Wilmar B et al. 2002. "The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies* 3 : 71-92.
- Schunk, D. H. 1995. "Self-efficacy, motivation, and performance". *Journal of Applied Sport Psychology.* Vol. 7, Issue 2, Pp. 112-137.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II.* Yogyakarta : YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Ul-afaq, Fakhar et al. 2011. "Employee's Training and Performance Relationship in Hospitality Sector". *International Review of Business Research Papers Vol.7. No.3. Mei 2011. Pp. 149 – 158.*
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali.
- Yuliati, Sri. 2009. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia". *Jurnal Politeknosains.* Vol .8, No.2:20-31.
- Zumrah, Abdul Rahim. 2015. "How to enhance the impact of training on service quality?", *Journal of Workplace Learning,* Vol. 27 Iss 7 pp. 514 – 529.