BULETIN EKONOMI

JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN EKONOMI PEMBANGUNAN

Volume 16, Nomor 2, Desember 2018 ISSN 1410-2293

Hubungan antara Intensitas Persaingan Pasar dan Sistem Kontrol Interaktif pada Kinerja Organisas

Sutoyo

Pengaruh Variabel Ekonomi Makro terhadap Perdagangan Indonesia (Pendekatan VECM)

Agus Tri Basuki & Nano Prawoto

Analisis Aparatur Pemerintah Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo)

Eka Dewi S. & Ida Ayu K. R. K.

Menakar Batas Perkembangan Sektor Informal dan Keterkaitan Antar Sektor Ekonomi

Suparmono

Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Hotel di Palembang

Ega Leovani

Pengaruh *Self Efficacy*, Ekspektasi Hasil dan Ketertarikan Personal pada Pilihan Karir Konsultan Keuangan: Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen di Surakarta

Sri Lastuti & Daldiri

Kemampuan *Self Consept* Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tri Mardiana

Manajemen Laba dan Keterbacaan *(Readability)* Laporan Tahunan Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Chandra Prasadhita

Analisis Pembentukan Komunikasi *Word Of Mouth* Melalui Kualitas Pelayanan dan Trust Pelanggan Toko Swalayan

Salamatun Asakdiyah & Deny Ismanto

Konsumsi Gas Sektor Rumah Tangga dan Industri Serta Bahan Bakar Minyak sebagai Aset Sektor Transportasi Ditinjau dari Karakteristiknya di Daerah Istimewa Yogyakarta

Sri Wahyuni

BULETIN EKONOM

JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN EKONOMI PEMBANGUN

Volume 16, Nomor 2, Desember 2018 **ISSN 1410-229**

SUSUNAN REDAKSI BULETIN EKONOMI
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" YOGYAKARTA

Penanggung Jawab	: Dekan FEB UPN "Veteran" Yogyakarta. Dr. Winarno, MM
Redaktur	: Sultan, SE, M.Si
Penyunting/Editor	: Dr. M. Irhas Effendi, M.Si Drs. Purwiyanta, M.Si Prof. Dr. Didit Welly Udjianto, MS Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS Dr. Haddy Suprapto, MS Dr. Hiras Pasaribu, M.Si, Ak Dr. Joko Susanto, SE, M.Si Dr. Noto Pamungkas, M.Si
Desain Grafis	: Drs. Hery Sutanto, MM Dr. C. Ambar Pujiharjanto, MS
Fotografer	: Endang Wahyuni S., SE
Sekretaris	: Dra. EC. Eko Wahjoe N, MM Iskak Qomarudin
Alamat Redaksi	: Gedung FEB UPN "Veteran" Yogyakarta Jl. SWK 104 Lingkar Utara Condong Catur Yogyakarta 55283 Telp. 0274-486255, Fax. 0274-486255 E-mail: buletinekonomiupnyk@gmail.com

Buletin Ekonomi
Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan

Diterbitkan oleh FEB UPN "Veteran" Yogyakarta sebagai media yang bertuju menyebarluaskan hasil penelitian maupun telaah teori yang berhubungan dengan ilmu m akuntansi dan ekonomi pembangunan. Buletin Ekonomi terbit setahun dua kali, setiap b dan Desember dengan format A4. Redaksi menerima artikel dari siapapun baik yang di bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Untuk Informasi Berlangganan dip menghubungi Redaksi pada alamat di atas.

BULETIN EKONOMI

JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN EKONOMI PEMBANGUNAN

Volume 16, Nomor 2, Desember 2018 ISSN 1410-2293

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UPN "VETERAN" YOGYAKARTA

BULETIN EKONOMI	VOLUME 16	Nomor 2	Halaman 137-261	Yogyakarta Desember 2018	ISSN 1410-2293

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TRANSFER PELATIHAN KARYAWAN HOTEL DI PALEMBANG

Ega Leovani[1]

Abstract: Effect of Self Efficacy and Work Environment on Transfer of Hotel Employee Training in Palembang. *The training program is one of the important activities and becomes one of the organization's investment in human resources. Self-efficacy is one of the most important variables in training that one's self-efficacy before training has a significant influence on increasing one's motivation to learn. Individual factors influencing self-efficacy are job involvement, organizational commitment and work environment. The work environment is an important factor that will affect the successful transfer of knowledge and skills gained in the training to the workplace of each trainee. In this study, the star hotels in Palembang became the location of the research. Palembang is one of the international cities in Indonesia. Many international events have been and will be held in Palembang, one of them is the forthcoming ASEAN Games 2018, which will be held in August 2018. The sample used in this research was 353 employees from 21 star hotels in the city of Palembang. The employees involved in the training had been selected by the hotels, especially those who frequently interact with hotel customers. Furthermore, sampling technique used was purposive sampling method. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis technique. The results of this study show that the variables of self-efficacy and work environment have positive influences both simultaneously and partially on the transfer of training of star hotel employees in Palembang.*

Abstrak: Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Hotel Di Palembang. Program pelatihan adalah salah satu kegiatan penting dan menjadi salah satu investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Self-efficacy adalah salah satu variabel terpenting dalam pelatihan bahwa self-efficacy seseorang sebelum pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi seseorang untuk belajar. Faktor individu yang mempengaruhi efikasi diri adalah keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan transfer pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan ke tempat kerja masing-masing peserta pelatihan. Dalam penelitian ini, hotel-hotel berbintang di Palembang menjadi lokasi penelitian. Palembang adalah salah satu kota internasional di Indonesia. Banyak acara internasional telah dan akan diadakan di Palembang, salah satunya adalah ASEAN Games 2018 yang akan datang, yang akan diadakan pada Agustus 2018. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 353 karyawan dari 21 hotel berbintang di kota Palembang. Para karyawan yang terlibat dalam pelatihan telah dipilih oleh hotel-hotel, terutama mereka yang sering berinteraksi dengan pelanggan hotel. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self-efficacy dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun sebagian terhadap transfer pelatihan karyawan hotel berbintang di Palembang.

[1] Dosen Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Musi Charitas Catholik University, email: egaleovani@yahoo.com

Kata Kunci: *self-efficacy*, lingkungan kerja, transfer pelatihan

PENDAHULUAN

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. Program pelatihan adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sitematik dan terorganisi serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diingikan oleh perusahaan serta mampu memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. 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. *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 kegaga- lan). Sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saatmuncul rintangan).(d) Daya tahan terhadap stres (orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stress dan kalah karena merekagagal, sementaraorangdengan efikasi diri tinggi, memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dengan demikian dapat menahan reaksistres). Efikasi diri, menurut Bandura (Alwisol,2004), merupakan persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentut. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Permasalahan yang sering muncul dalam transfer pelatihan biasanya peserta tidak dapat menguasai materi pelatihan sehingga tidak mampu mentransfernya dalam pekerjaannya, tidak adanya dukungan atau Motivasi yang membuat peserta merasa bahwa apa yang didapatkannya selama pelatihan harus ditransfer ke pekerjaannya. Perusahaan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk mengadakan pelatihan bagi karyawannya, itulah yang membuat perusahaan sangat mengaharapkan karyawan yang mengikuti pelatihan mampu mentransfer ilmunya ke dalam pekerjaan (Tziner *et al*., 2007). Lehmann-Willenbrock (dalam Bhatti dan kaur, 2010) berpendapat bahwa organisasi menginvestasikan sejumlah besar uang dalam pengembangan sumber daya manusia dan sangat penting untuk organisasi menghadapi persaingan global terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan sikap.Hasil penelitian dari Yamnill dan McLean (dalam jurnal Edward dan Sumarni, 2013) menyatakan bahwa pada tahun 1997 organisasi-organisasi dengan jumlah karyawan lebih dari seratus orang ditaksir menghabiskan 58,6 milyar dollar per tahun dalam biaya langsung untuk pelatihan formal.

Lingkungan kerja adalah tanggapan peserta terhadap lingkungan tempat masing-masing peserta bekerja, berkaitan dengan aktivitas pelatihan yang mereka. Hasanah (2008) menunjukan bahwa lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi proses transfer pelatihan. Penelitian Hariyatie (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan transfer pengetahuan dan keahlian yang didapat di pelatihan ke tempat kerja masing-masing peserta pelatihan.

Dalam Penelitian ini hotel berbintang di Palembang menjadi lokasi penelitian. Palembang adalah salah satu kota internasional di Indonesia. Banyak kegiatan-kegiatan internasional yang telah dan akan dilaksanakan di Palembang, salah satu yang dalam waktu dekat akan dilaksanakan adalah ASEAN Games 2018 yang akan dilaksanakan bulan Agustus 2018 mendatang, selain itu banyak kegiatan bertaraf internasional lain yang akan diselenggarakan di Palembang, mengingat pembangunan infrastruktur dipalembang maju dengan pesat, termasuk dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang sudah ada dihadapan. Bisnis yang paling berkaitan dengan berbagai kegiatan tersebut adalah bisnis perhotelan, yang merupakan representatif dari masyarakat Sumatera Selatan, sehingga keberhasilan penyampaian jasa dalam hal ini dilakukan oleh karyawan akan menentuka kepuasan konsumen dan dapat meningkatkan kepariwisataan di Sumatera Selatan pada umumnya dan Palembang pada khususnya.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan *English Basic Conversation For Hotel Staff Karyawan Hotel Di Palembang.*

Pelatihan kemampuan berkomunikasi dengan bahasa Inggris dasar untuk staf hotel adalah sesuatu yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas layanan hotel. Hal tersebut yang menjadi dasar peneliti untuk melihat bagaimana Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan *English Basic Conversation For Hotel Staff Karyawan Hotel Di Palembang.*

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 perananannya 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 keyaknan 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.

Pernyataan ini juga didukung oleh Hill, Smit dan Mann, 1987 dalam Ford (1992) bahwa individu dengan self-efficacy yang tinggi maka akan tertarik dengan kesempatan aktivitas untuk mengembangkan diri dan aktif untuk mencoba hasil dari pelatihan serta mencoba pekerjaan yang sulit dan komplek. Gist (1987) dan Latham (1989) dalam Tannenbaum, Mathieu, Salas dan Bowers (1991) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan inti dan hasil yang penting dalam pelatihan. 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.

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 di mana 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 kegaga- lan). Sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat muncul rintangan).(d) Daya tahan terhadap stres (orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stres 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).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan (Handaru dkk., 2013).Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik. Hasil pengujian Baldwin (1988) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap transferpelatihan**.** Lingkungan perusahaan menentukan apakah seseorang peserta pelatihan akan berhasil dalam suatu pelatihan, yaitu berupa penyerapan pengetahuan dan keahlian dari pelatihan.Teori lainnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan (Broad dan Newstrom, 1996). Hasil penelitian Hasanah (2008) menunjukan bahwa lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi proses transfer pelatihan. Penelitian Hariyatie (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan transfer pengetahuan dan keahlian yang didapat di pelatihan ke tempat kerja masing- masing peserta pelatihan. Handaru dkk. (2013) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut: Iklim organisasi/perusahaan yang mendukung pelatihan, kesempatan mempraktikkan pengetahuan dan penghargaan atas transfer pelatihan.

LimdanJohnson(2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan fator penting yang mempengaruhitransferpelatihan. Hasil pengujian Baldwin (1988) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap transferpelatihan**.** Lingkungan perusahaan menentukan apakah seseorang peserta pelatihan akan berhasil dalam suatu pelatihan, yaitu berupa penyerapan pengetahuan dan keahlian dari pelatihan. Teori lainnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan (Broad dan Newstrom, 1996). Penelitian Hariyatie (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan transfer pengetahuan dan keahlian yang didapat di pelatihan ke tempat kerja masing-masing peserta pelatihan

Transfer pelatihan adalah sejauh mana para pesertapelatihan mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dalam pelatihanke tempat kerja mereka (Edward dan Sumarni, 2013). Menurut *Noe et al.,* (dalam jurnal Hasanah, 2008) transfer pelatihan didefinisikan sejauh mana, pengetahuan, keahlian, danperilaku belajar dalam pelatihan diterapkan dalam pekerjaan. Menurut Baldwin dan Ford (1988) transfer pelatihan didefinisikan sebagai penerapan pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan,diterapkan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama waktutertentu.Transfer pelatihan terjadi jika para peserta pelatihan menerapkan

(*generalization*) dan mempertahankan secara berkesinambungan (*maintenence*) hasil pelatihan di tempat kerja (Jamaludin, 2012). *Generalization* adalah peserta pelatihan mampu untuk menghasilkan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan dan lainnya pada situasi dan permasalahan dalam pekerjaan sama seperti apa yang diperoleh dari proses belajar. *Maintenance* adalah proses terus menerus untuk menggunakan kemampuan-kemampuan yang baru diperoleh.

Menurut para ahli, terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dari transfer pelatihan ke tempat kerja. Baldwin dan Ford (dalam jurnal Edward dan Sumarni, 2013) mengemukakan diantara faktor penting yang mempengaruhi transfer pelatihan adalah seperti desain pelatihan dan lingkungan kerja. Pandangan ini diperkuat oleh Holton (dalam juenal Edward dan Sumarni,2013), yang menyatakan terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi transfer pelatihan, yaitu: Motivasi untuk transfer, iklim transfer, dan desain transfer. Transfer pelatihan memiliki hubungan dengan sifat berhati-hati, *self-efficacy*, Motivasi belajar, orientasi tujuanpembelajaran, orientasi tujuankinerja dan lingkungan (Tzinier *et al*., 2007).

Pelatihan merupakan proses pembelajaan yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untu 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 mamp melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai standar.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu menciptakan 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 untukpekerjaan,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 tetntang ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan harus dievaluasi secara sistematik dengan mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana peserta pelatihan berprilaku kembali dipekerjaannnya 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 melaksankan 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 pekerjaannnya. 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 pelatiahan dengan menelusuri perubahan dalam tingkat keterlambatan, putaran karyawan dan mutu, maupun kualitas kerja karyawan.

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 menunjukan *self eficacy, organizational commitmen, training SEivation* 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 penelllitian ini mendukung hipotesis yang ada, mengindikasikan bahwa terdapat korelasi signifikan antara efektifitas pelatihan dan komitmen, kepuasan kerja serta Motivasi karyawan.

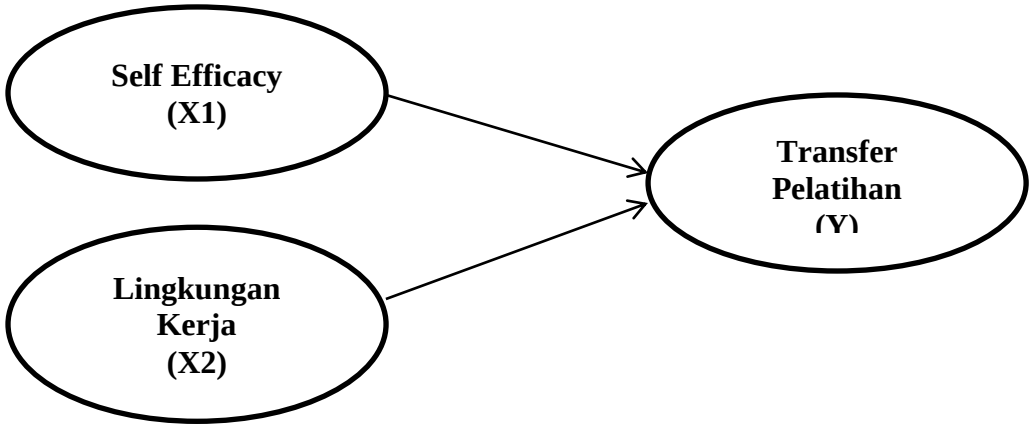
Penelitian lain yang dijadikan rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Eko Haryanto, dkk(2011), yang dimuat di jurnal Siasat Bisnis Vol 15 No. 2 Juli 2011 Hal 213-227, dengan jumlah responden 346, melakukan alanlisis data menggunakan multiple

regression analisys menunjukan bahwa desain pelatihan efektif, retensi pelatihan, dan self efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap keefektifan transfer pelatihan. Di sisi lain, dukungan organisasional dan dukungan supervisor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap self-efficacydan kefektifan transfer pelatihan.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self-efficacy berpengaruh positif pada transfer pelatihan.*

H2 : *Lingkungan kerja berpengaruh positif pada transfer pelatihan.*



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

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, 353 karyawan dari 21 hotel berbintang di Kota Palembang yaitu hotel The Jayakarta Daira, Hotel Horison Ultima, Hotel Royal Asia, Hotel Grand Zuri, Hotel Rio City, Hotel Quin Centro, Hotel Graha Sriwijaya, Hotel Anugrah, Hotel Zury Express, Hotel Best Skip, Hotel Wisata, Hotel Garuda Mas, Hotel Max one, Hotel Duta, Hotel Azza, Hotel Amaris, Hotel Classie, Raden Hotel, Hotel Sukarami, Hotel Majestic. 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 disebarkan 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 secaratepat.

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 Analaisis Regresi berganda yang digunakan unt uk mengetahuiPengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja terhadap transfer Pelatihan Karyawan Hotel di Palembang . Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajuka ndalam 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 Hodi tolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Hoditerima (Ghozali,2005).

1. Koefisien determinasi(r^2)

   Koefisien determinasi(r^2)pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.
2. Uji Parsial(Uji t)

   Untuk menentukan koefisien spesifik yang manayang tidak sama dengan nol,uji tambahan diperlukanya itu dengan menggunakan ujit.Uji statistikt pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2005).Sigifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi tdengan derajat kebebasann-k-1,dan signifikan pada α=0,05.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, responden paling banyak adalah kategori lainnya sebanyak 137 orang atau 38.8%, yaitu karyawan yang berusia dibawah 25 tahun atau di atas 36 tahun. Responden terbanyak berikutnya berusia 28-30 tahun sebanyak 86 orang yang artinya 24.7 %. Sedangkan kelompok umur paling sedikit adalah 34-36 tahun hanya 4 orang atau 1.1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di hotel berbintang di Palembang sebagian besar masih berusia menengah. Hal ini menunjukkan para pegawai yang masih dapat diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal karena masih memiliki kondisi fisik yang baik.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
25-27	73	20.7
28-30	86	24.7
31-33	53	15.0
34-36	4	1.1
Lainnya	137	38.8
Jumlah	353	100

Berdasarkan Tabel 2, responden sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 142 orang atau 40.2%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma III adalah yang terkecil, yaitu sebanyak 3 orang atau 0.8%.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	142	40.2
SMK	68	19.3
Diploma I (D1)	108	30.6
Diploma III (DIII)	3	0.8
Sarjana (S1)	29	8.2
Lainnya	3	0.8
Jumlah	353	100

Berdasarkan Tabel 3, responden paling banyak adalah pada kelompok karyawan dengan jabatan sebagai staff, yaitu sebanyak 199 orang atau 56.4%. Sedangkan kelompok jabatan yang paling sedikit adalah jabatan sebagai asisten/karyawan magang, yaitu sebanyak 7 orang atau 2.0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar adalah karyawan operasional yang menjadi ujung tombak pelayanan terhadap konsumen yang menentukan penyampaian jasa yang diberikan kepada konsumen.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Asisten/Magang	7	2.0
Staff	199	56.4
Supervisor	31	8.8
Manajer/Ka.Bag	15	4.2
Lainnya	101	28.6
Jumlah	353	100

Berdasarkan Tabel 4 mayoritas responden bekerja di divisi Food and Beverage sebesar 116 orang atau 32.9%. Hal ini didasarkan pada pekerjaan pada bidang Food and Beverage memang membutuhkan jumlah karyawan lebih banyak dikarenakan pelayanan yang diberikan kepada konsumen memiliki rentang yang sangat luas, baik di restoran maupun untuk melayani pemesanan lain di luar restoran. Sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan di bagian Laundri yaitu hanya 2 orang atau 0.6%, hal ini didasarkan pada pekerjaan di bagian loundry menggunakan mesin, sehingga beberapa pekerjaan sudah dilakukan oleh mesin, dan karyawan yang dibutuhkan lebih sedikit.

Tabel 4.
Identitas responden berdasarkan divisi/bidang

Divisi	Jumlah	Persentase
Marketing/Pemasaran	33	9.3
Front Office/Pelayanan	18	5.1
Housekeeping	57	16.1
Laundry	2	0.6
Security	32	9.1
Food and Beverage	116	32.9
Finance/Keuangan	48	13.6
Lainnya	47	13.3
Jumlah	353	100

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara

normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa&Ashari, 2005:231).

Tabel 5 .
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		353
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92563225
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Smirnov adalah 1.25 dan signifikan pada 0.085 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Santoso,2004). Pengujian multikolinieritas hanya dilakukan untuk model 2 sedangkan model 1 tidak perlu dilakukan karena hanya terdiri dari 1 variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005). Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 6.
Pengujian Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SE	.755	1.325
LK	.755	1.325

a. Dependent Variable: TP

Hasil Perhitungan nilai Tolerance menunjukan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki

nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineriatas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada Uji Heterokedestisitas penelitian ini dilakukan dengan Uji Glejser yang emngusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarti,2003)

Tabel 7.
Uji Glejser

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2.718	.007
	SE	1.851	.065
	LK	2.882	.400

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0.065 lebih besar dari 0.05 dan X2 0.400 lebih besar dari 0.05 artinya tidak terjadi heterokedestisitas. Sehingga memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja terhadap Transfer Pelatihan *English Basic conversation for hotel staff*. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1x1 + b2x2 + e}$$

Dimana:
Y = Transfer Pelatihan
X1 = *Self Efficacy*
X2 = Lingkungan Kerja
b1 dan b2 = koefisien regresi
e = error

Tabel 8.
Analisa Regresi

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error
1	(Constant)	40.163	2.619
	SE	.237	.038
	LK	.301	.036

a. Dependent Variable: TP

Berdasarkan tabel di atas diperoleh suatu persamaan regresi

$$Y = 40.163+0.\ 237X1 + 0.\ 301X2$$

Koefisien regresi X1 bernilai positif 0.237 artinya hubungan *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja adalah positif. Ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Self Efficacy* satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0.237 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif 0.301. Dapat dijelaskan nilai tersebut menunjukan bahwa apabila terjadi peningkatan skor Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka Trasnfer Pelatihan akan meningkat sebesar 0.301 jika variabel bebas lainnya (X1) dianggap konstan atau tidak berubah.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615[a]	.378	.374	4.93969

a. Predictors: (Constant), SE, LK

b. Dependent Variable: TP

Nilai adjusted R square sebesar 0,374 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat adalah sebesar 37.4% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10.
Tabel Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	40.163	2.619		15.334	.000
	SE	.237	.038	.301	6.196	.000
	LK	.301	.036	.407	8.390	.000

Ho : Secara parsial variabel *Self Efficacy* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Transfer Pelatihan* (Y).

H1 : Secara parsial variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Transfer Pelatihan* (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

Jika Probabilitas/signifikan > 0.05, maka Ho diterima.

Jika Probabilitas/signifikan <0.05, maka Ho ditolak.

1. *Self Efficacy* (X1) terhadap *Transfer Pelatihan* (Y).

Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 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 H1 diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 6.196 dengan t_{tabel}=1.967. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan *Transfer Pelatihan* (Y). Jadi dapat disimpulkan *Self Efficacy* (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap *Transfer Pelatihan* (Y) atau H1 di terima dan Ho ditolak.

Ho : Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y).

H1 : Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

Jika Probabilitas/signifikan > 0.05, maka Ho diterima.

Jika Probabilitas/signifikan <0.05, maka Ho ditolak.

2. *Lingkungan Kerja* (X2) terhadap *Transfer Pelatihan* (Y).

Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 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 H1 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai t_{hitung} yakni 8.390 dengan t_{tabel}=1.967. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Transfer Pelatihan (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Transfer Pelatihan (Y). Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y) H1 di terima dan Ho ditolak..

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji F ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 11
Uji F ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5183.459	2	2591.730	106.216	.000[a]
	Residual	8540.172	350	24.400		
	Total	13723.632	352			

a. Predictors: (Constant), SE, LK

b. Dependent Variable: TP

Ho : Secara simultan variabel *Self Efficacy*(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y).

H1 : Secara simultan variabel *Self Efficacy*(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y).

Dasar pengambilan Keputusan :

Jika Probabilitas/signifikan > 0.05, maka Ho diterima.

Jika Probabilitas/signifikan <0.05, maka Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 10, Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 106,216 dengan F_{table} sebesar 3.00 Artinya $F_{hitung}>F_{table}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy*(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Transfer Pelatihan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan Uji regresi berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa :

Hipotesis pertama (H_1) terlihat 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 H1 diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 6.196 dengan t_{tabel}=1.967. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa *Self Efficacy*(X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Transfer Pelatihan (Y). Jadi dapat disimpulkan *Self Efficacy*(X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y) atau H1 di terima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya

Hipotesis kedua (H_2) terlihat nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000<0,05, maka H_0 ditolak dan H1 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai t_{hitung} yakni 8.390 dengan t_{tabel}=1.967. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap *Transfer Pelatihan* (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Transfer Pelatihan (Y). Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y) H1 di terima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian

Berdasarkan Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 106,216 dengan F_{table} sebesar 3.00 Artinya $F_{hitung}>F_{table}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy*(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Transfer Pelatihan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yaitu Secara simultan variabel *Self Efficacy*(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Transfer Pelatihan (Y)..

KESIMPULAN DAN SARAN

Keyakinan diri diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kemampuan diri-akademik, kemampuandiri-prestasi masa lalu dan kemampuan menguasai materi. Menurut Quinones (1995) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan Motivasi seseorang untuk belajar. Hal ini menunjukan bahwa ketika karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi, maka transfer pelatihan yang diterima akan efektif. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan Rekan kerja memberikan pandangan positif pada setiap skills, untuk itu karyawan harus belajar untuk memberi pandangan positif pada rekan kerjanya yang menggunakan

skillnya di tempat kerja. 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.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2009).*Psikologi Kepribadian*.Malang:UMMPress.

Badura, Albert. (1997). Self Efficacy: The Excercise of Control. *Standford University*.NewYork. W.H.Freeman and Company.

Baldwin T, & Ford K.(1988). Transfer of Training : Review and Directions for Future Research, *Personnel Psychology*.Vol.41, pp:63-105.

Bhatti, Muhammad, Awais dan Kaur, Sharan. (2010). The role of individual and trainingdesign factors on training transfer. *Journal of European Industrial Training*. Vol.34, No.7, pp: 656-672.

Broad, Mary dan John Newstorm. (1996). *Transfer of Training. Massachusetts*.Addison-Wesley Publishing.

Carlson, D, S., Bozeman, D, P., Kacmar, K, M.,Wright,Patrick,M.,McMahan,Gary, C, (2000), Training SEivation in Organization: An Analysis of Individual-level Antecedents, *Journal of Managerial Issues*, Vol XII: 3, p271-287

Edward dan Sumarni. (2013). Pengaruh Iklim Transfer Terhadap Motivasi Transfer Dan Iklim Transfer Terhadap Motivasi Transfer dan Transfer Pelatihan Bagi Para Pegawai Administratif Universitas Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 1, No. 2

Ford,J,K.,Quisnones, M,A, (1992), Factors Affectingthe Opportunityto TPorm Trained Tasks on the Job,*Personnel Psychology*, p511-527.

Ferdinand, Augusty. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. BP. Undip. Semarang.

Handaru, Agung, Wahyu. Try, Utomo. Ketut, Sudiarditha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komepnsasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI).* Vol.4, No.1.

Hariyatie, Nira. (2005). Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Pembelajaran Dan Generalisasi: Studi Kasus Pelatihan Manajemen Keuangan Pengusaha Kecil. *INASEA*. Vol. 6, No.1. pp:11-26

Hariyanto, Eko. Ratno, Purnomo. Icuk, Rangga Bawono. Anton Budi Darmawan. (2011). Desain Pelatihan efektif, dukungan organisasional dan dukungan supervisor sebagai faktor penentu keefektifan transfer pelatihan. *Jurnal ekonomi, akuntgansi dan bisnis*. pp: 2088-6551.

Hasanah, Nurul. (2008). Analisis Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Sel Efficacy Dan Transfer Pelatihan Pegawai Di Kantor PT.Kereta Api Daerah Operasi V Purwekerto.

Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang

Jamaludin. (2012). Meningkatkan Dukungan Atasan Melalui Pengembangan Komunikasi Untuk Memperbaiki *Transfer Of Training* Pada Instansi Pemerintah 'X'. Tesis FPsi UI.

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 l35:3.p 671-684

Rivai,Veithzal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusiauntuk Perusahaan:dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo.

Sersiana.(2012).Efektivitas Pelatihan Kreativitas untuk meningkatkan *self efficacy* pada mahasiswa dan karyawan kota madyadi Surabaya: *JurnalUniversitasAirlangga,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 effectivenes relationship to employee attitudes: *Emerald Insight*, 0309-0590.

Tannenbaum, S,I., Mathieu, J, E., Salas, E., Bowers A, C, (2001), Meeting Trainees ExpectationsInfluence of Training FulfillmentonTheDevelopmentof Commitment,Self Efficacy,andSEivation,*Journal of Applied Psychology*, p759-769.

Tziner, Aharon. Michal, Fisher. Tami, Senior and Jacob Weisber. (2007). Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment*. Vol.15, No.2.

UU RI No 13 Tahun (2003), *Ketenagakerjaan*, Jakarta