
PERAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI TRANSFER PELATIHAN

Ira Setyaningsih*, Ikhwan Darusalam

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta

Balai Diklat Industri Yogyakarta, Jl. Gedong Kuning Yogyakarta

*Email: ira_darusalam@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. SDM perlu ditingkatkan kompetensi dan kemampuannya agar produktivitas organisasi meningkat. Salah satu upaya adalah dengan pelatihan. Berbagai faktor menjadi penentu keberhasilan pelatihan. Riset ini bertujuan mengetahui pengaruh self efficacy dan mediasi dari motivasi pra pelatihan terhadap motivasi transfer pasca pelatihan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan operator pabrik sepatu yang memperoleh pelatihan soft skill untuk menunjang pekerjaannya. Hasil olah data dengan PLS SEM diperoleh bahwa self efficacy memiliki pengaruh pada motivasi transfer pelatihan karyawan secara langsung, dan motivasi pelatihan menjadi variabel mediasi antara self efficacy dan motivasi transfer.

Kata kunci: motivasi, operator, pelatihan, self efficacy

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan adalah memberikan pelatihan (Salas dkk. 2012). Pelatihan merupakan praktik sumber daya manusia utama dan membutuhkan perhatian manajemen organisasi (Giangreco dkk. 2009). Pelatihan dinilai berhasil, bila memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya adanya motivasi karyawan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam pekerjaannya, atau motivasi transfer. Oleh itu, para peneliti terdahulu berusaha mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pelatihan. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi belajar karyawan, dan mempengaruhi motivasi untuk transfer karyawan (Chiaburu dan Lindsay, 2008). Hal ini sejalan dengan riset Maulana yang membuktikan bahwa variabel *self efficacy*, lingkungan kerja, dan karakteristik peserta berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan 100 karyawan PT. Sinarmas Land, Tangerang (Maulana, 2018). Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat peran *self efficacy* dan motivasi karyawan pra pelatihan terhadap motivasi transfer pasca pelatihan sebagai salah satu indikator keberhasilan pelatihan.

Artikel ini memiliki tujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap transfer pelatihan pada karyawan operator di pabrik sepatu?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* yang dimediasi oleh motivasi pra pelatihan terhadap motivasi transfer pasca pelatihan pada karyawan operator di pabrik sepatu?

Paper ini dibagi menjadi empat bagian, pertama bagian pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka. Pada bagian kedua berupa metodologi yang menjabarkan tentang model penelitian, bagaimana data diambil, responden penelitian serta metode pengolahan data. Selanjutnya pada bagian ketiga, hasil dan pembahasan akan mengulas hasil penelitian. Bagian terakhir berupa kesimpulan dan saran bagi penelitian di masa depan.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen, satu variabel pemediasi dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah *self efficacy*, yang merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk meningkatkan keahlian dan kinerjanya, tidak hanya berfokus pada kemampuan tetapi juga keyakinan (Bandura dalam Tai, 2012). Variabel dependen

adalah motivasi transfer yang didefinisikan sebagai penerapan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan, diterapkan pada situasi kerja dan menjaganya dalam kurun waktu tertentu (Baldwin dan Ford, 1988). Variabel pemediasi merupakan variabel motivasi dalam mengikuti pelatihan yang didefinisikan sebagai daya tarik dan hasil yang diinginkan akan diperoleh dari pelatihan (Adomaityte, 2013). Seluruh butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini mengacu pada riset yang telah dilakukan Adomaityte (2013).

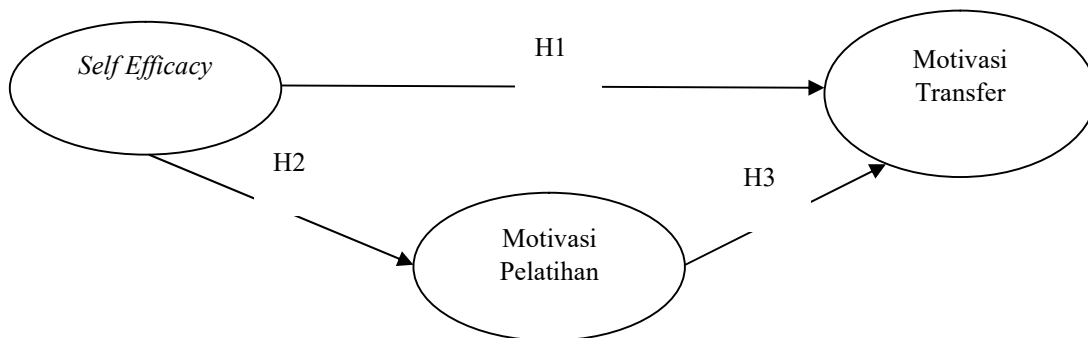
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer, berupa kuesioner yang langsung diambil kepada responden di kelas. Responden merupakan seluruh populasi yang mengikuti pelatihan. Pengambilan data dilakukan sebanyak dua kali, sebelum pelatihan dilakukan dan sesudah pelatihan selesai. Kuesioner dibagikan dalam dua periode, sebelum pelatihan, berupa pertanyaan *self efficacy* dan motivasi mengikuti pelatihan, selanjutnya pertanyaan motivasi untuk transfer diberikan setelah pelatihan berakhir. Kuesioner disusun dengan menggunakan pengukuran skala Likert 5 poin, dengan nilai 1 untuk indikator sangat tidak setuju, dan 5 untuk menyatakan sangat setuju. Data akan dianalisis dengan menggunakan software *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) (Tai, 2012). Pengolahan data dengan PLS dapat diterapkan pada semua skala data, tidak memerlukan asumsi normalitas, multikolinieritas dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel serta memprediksi konstruk (Sholihin dan Ratmono, 2013).

Hipotesis :

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, artikel ini memiliki tiga hipotesis penelitian.

- H1: *Self efficacy* berpengaruh secara langsung pada motivasi karyawan untuk mentransfer hasil pelatihan.
- H2: *Self efficacy* mempengaruhi motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan.
- H3: Motivasi karyawan mengikuti pelatihan memediasi *self efficacy* dan motivasi untuk transfer.

Hipotesis tersebut digambarkan dalam model di Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Responden

Responden penelitian adalah karyawan bagian operator di tiga pabrik sepatu yang mengikuti pelatihan *soft skill* bertemakan etika dan loyalitas kerja dengan instruktur yang sama. Jumlah keseluruhan yang terdata adalah 136 orang, tetapi lima orang tidak hadir di hari terakhir, sehingga tidak diperoleh data kuesioner pasca pelatihan. Hal ini menyebabkan data yang dapat diolah sebesar 131 responden dengan sebaran dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Sebaran Responden

| Responden | Jumlah |
|-----------|--------|
| Pabrik A | 38 |
| Pabrik B | 52 |

| Responden | Jumlah |
|--------------|------------|
| Pabrik C | 41 |
| Total | 131 |

Data demografi responden dapat dilihat pada Tabel 2. Terlihat bahwa seluruh responden berjenis kelamin wanita dan beragama Islam. Sedangkan latar belakang pendidikan didominasi SMA sebanyak 74.8%, dan disusul SMP sebanyak 16%. Selain itu, terdapat 1 orang berpendidikan SD dan 1 orang lulusan Sarjana S1. Usia responden secara umum berkisar 15-30 tahun, dengan rincian usia 15-20 tahun sebanyak 52 orang (39.7%), disusul usia 20-25 tahun sebanyak 42 orang (32%) dan usia 25-30 tahun sebanyak 32 orang (24,4%). Mayoritas karyawan adalah pegawai baru dengan masa bekerja kurang dari setahun (69.5%) dan belum menikah (70.2%).

Tabel 2. Demografi responden

| Keterangan | Jumlah | Keterangan | Jumlah |
|----------------------|--------|---------------------|-------------|
| Usia | 15-20 | Lama Bekerja | <1 th |
| | 20-25 | | 1-3 th |
| | 25-30 | | 3-6 th |
| | 30-35 | | > 6 th |
| Tidak Jawab | 3 | Status | Menikah |
| Agama | Islam | | Belum |
| Jenis Kelamin | Wanita | | Tidak Jawab |
| Pendidikan | SD | | 1 |
| | SMP | | 21 |
| | SMA | | 98 |
| | S1 | | 1 |

3.2 Hasil Penelitian

Pengolahan data dilakukan menggunakan software WarpPLS 6.0. Pada pengujian pertama, diperoleh tiga indikator pada variabel *Self Efficacy* (SE) yang tidak valid, karena nilai cross loading kurang dari 0.4, yaitu SE1, SE3 dan SE6 (Tabel 3). Ketiga indikator tersebut harus dihilangkan dari analisis dan dilakukan pengujian ulang dengan hasil cross loading dipaparkan pada Tabel 4.

Tabel 3. Nilai Cross Loading Awal

| | Pernyataan | Cross Loading | Status |
|------|---|---------------|-----------|
| SE1 | Butuh waktu untuk menerapkan isi diklat. | (-0.539) | Tdk Valid |
| SE2 | Saya merasa sulit untuk memahami penjelasan yang bersifat teori. | (0.727) | Valid |
| SE3 | Jika diklat terlalu abstrak/teori, saya sulit memahami. | (-0.257) | Tdk Valid |
| SE4 | Saya merasa mudah menulis dan menuangkan gagasan. | (0.591) | Valid |
| SE5 | Saya dengan mudah menghafal materi diklat. | (0.738) | Valid |
| SE6 | Saya bisa mengikuti bahkan jika pengajar menjelaskan dengan cepat. | (0.459) | Tdk Valid |
| MOT1 | Dengan menghadiri kegiatan diklat, saya ingin meningkatkan pengetahuan teknis/praktis dalam pekerjaan saya. | (0.778) | Valid |
| MOT2 | Saya merasa perlu ikut dalam diklat untuk memperkuat keterampilan saya memecahkan masalah dalam pekerjaan. | (0.882) | Valid |
| MOT3 | Saya pikir penting untuk mempelajari hal-hal baru dari | (0.878) | Valid |

| | Pernyataan | Cross Loading | Status |
|-----|--|---------------|--------|
| | diklat. | | |
| TR1 | Saya ingin menerapkan apa yang telah saya pelajari dalam diklat ini. | (0.797) | Valid |
| TR2 | Saya bermaksud menggunakan apa yang saya pelajari dalam diklat ini. | (0.747) | Valid |
| TR3 | Saya merasa sangat berkomitmen untuk menerapkan apa yang telah saya pelajari dalam diklat ini. | (0.739) | Valid |

Tabel 4. Nilai Cross Loading setelah Perbaikan

| | Cross Loading | Status |
|------|---------------|--------|
| SE2 | (0.716) | Valid |
| SE4 | (0.732) | Valid |
| SE5 | (0.772) | Valid |
| MOT1 | (0.778) | Valid |
| MOT2 | (0.882) | Valid |
| MOT3 | (0.878) | Valid |
| TR1 | (0.797) | Valid |
| TR2 | (0.747) | Valid |
| TR3 | (0.739) | Valid |

Tahapan selanjutnya adalah melihat validitas diskriminan ketiga variabel melalui nilai korelasi variabel laten. Tabel 5. menunjukkan validitas diskriminan pada variabel *self efficacy*, motivasi pelatihan dan motivasi transfer. Nilai koefisien korelasi variabel laten menunjukkan validitas diskriminan ketiga variabel telah terpenuhi.

Tabel 5. Korelasi Variabel Laten

| | SE | MOT | TR |
|-----|---------|---------|---------|
| SE | (0.740) | | |
| MOT | 0.063 | (0.847) | |
| TR | 0.136 | 0.390 | (0.761) |

Tahap selanjutnya adalah melihat output koefisien variabel laten (Tabel 6.). Koefisien determinasi ditunjukkan pada nilai *R-squared*. *R-squared* pada variabel motivasi pelatihan sebesar 0.053 mberarti variansi variabel ini dapat ditunjukkan oleh variansi *self efficacy* sebesar 5.3 %. *R-squared* pada variabel motivasi transfer menunjukkan bahwa variansi motivasi transfer dapat dijelaskan sebesar 22.4% oleh variansi motivasi pelatihan dan *self efficacy*.

Tabel 6. Koefisien Variabel Laten

| | SE | MOT | TR |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| R-Squared | | 0.053 | 0.224 |
| Adjusted R-Square | | 0.046 | 0.211 |
| Composite Reliability | 0.784 | 0.884 | 0.805 |
| Cronbach Alpha | 0.587 | 0.802 | 0.636 |
| AVE | 0.548 | 0.718 | 0.579 |
| Full Collin. VIF | 1.019 | 1.180 | 1.197 |
| Q squared | | 0.055 | 0.220 |

Tabel 6. juga menunjukkan ukuran reliabilitaas penelitian yaitu *composite reliability* dan Cronbach Alpha. Nilai ini sebaiknya berada di kisaran 0.6-0.7 (Hair dkk. 2017), tetapi pada penelitian sosial nilai 0.4 masih diperbolehkan.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

| Pengaruh antar Variabel | Koefisien Jalur | p value | Keterangan (Sig p<0.05) |
|--|-----------------|---------|-------------------------|
| <i>Self Efficacy</i> → Motivasi Transfer (H1) | 0.162 | 0.01 | Signifikan |
| <i>Self Efficacy</i> → Motivasi Pelatihan (H2) | 0.23 | <0.001 | Signifikan |
| Motivasi Pelatihan → Motivasi Transfer (H3) | 0.405 | <0.001 | Signifikan |

Tahapan terakhir adalah menjawab hipotesis penelitian. Tabel 7. menunjukkan bahwa hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 didukung. Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif pada motivasi transfer (Maulana, 2018).

Sedangkan pengaruh pemediasi dapat dilihat pada data *indirect effect*. Pengaruh tak langsung *self efficacy* pada motivasi untuk transfer adalah 0,0943 dengan p value 0.029 (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pelatihan sebagai variabel pemediasi. Nilai koefisien jalur awal adalah 0.26 dan nilai koefisien jalur mediasi adalah 0.16 dan keduanya signifikan. Hal ini berarti, variabel motivasi pelatihan merupakan pemediasi sebagian. Selain itu, hasil olah data menunjukkan bahwa *effect size self efficacy* terhadap motivasi pelatihan sebesar 0.053, dan *effect size self efficacy* terhadap motivasi transfer sebesar 0.068, keduanya menunjukkan kategori lemah karena di bawah 0.15. Sedangkan motivasi pelatihan terhadap motivasi transfer sebesar menunjukkan kelompok medium 0.181 (Sholihin dan Ratmono, 2013).

4. KESIMPULAN

Sebuah perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan adalah memberikan pelatihan. Faktor penting keberhasilan pelatihan adalah internal karyawan sendiri, yaitu *self efficacy* dan motivasi mengikuti pelatihan. Riset ini menunjukkan hasil yang rendah hubungan secara langsung *self efficacy* dengan motivasi untuk karyawan. Sedangkan adanya pemediasi motivasi mengikuti karyawan meningkatkan pengaruh *self efficacy*.

Penelitian ini memiliki beberapa saran untuk riset ke depan dengan meningkatkan variabel independen dari sisi eksternal, seperti dukungan manjerial atau atasan dan faktor lingkungan kerja. Selain itu, faktor internal berupa karakteristik individu juga dapat ditambahkan pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adomaityte, Aurelija. 2013. *Predicting Post-Training Reactions from Pre-Training Attitudes*, 1–54.
- Baldwin, Timothy T., and J. Kevin Ford. 1988. "Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research." *Personnel Psychology* 41 (1): 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>.
- Chiaburu, Dan S., and Douglas R. Lindsay. 2008. "Can Do or Will Do? The Importance of Self-Efficacy and Instrumentality for Training Transfer." *Human Resource Development International* 11 (2): 199–206. <https://doi.org/10.1080/13678860801933004>.
- Giangreco, Antonio, Antonio Sebastiano, and Riccardo Peccei. 2009. "Trainees' Reactions to Training: An Analysis of the Factors Affecting Overall Satisfaction with Training." *International Journal of Human Resource Management* 20 (1): 96–111. <https://doi.org/10.1080/09585190802528417>.
- Hair, Joseph F. Hair, Thomas M.; Hult, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications. Vol. 46. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>.
- Maulana, Roby Irzal. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Pada Karyawan PT. Sinarmas Land." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1 (1): 157–75.

- Salas, Eduardo, Scott I Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A Smith-jentsch. 2012. "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice." *Psychological Science in the Public Interest* 13 (2): 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: ANDI OFFSHET.
- Tai, Wei-Tao. 2012. "Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness." *Personnel Review* 35 (1): 51–65. <https://doi.org/10.1108/00483480610636786>.