

ANALISA PENGARUH *PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP EFIKASI DIRI MAHASISWA MAGANG UNIVERSITAS KRISTEN PETRA DENGAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Kurniawan, B.B

Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
E-Mail: d11170445@john.petra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *perceived supervisor support* (PSS) terhadap efikasi diri para mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra yang sedang menjalani program magang dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, data primer dikumpulkan melalui survei *online* kepada 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PSS belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap efikasi diri. PSS secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi belajar. Motivasi belajar secara langsung berpengaruh positif terhadap efikasi diri, dan motivasi belajar terbukti menjadi variabel mediasi PSS terhadap efikasi diri.

Kata Kunci : efikasi diri, mahasiswa magang, motivasi belajar, *perceived supervisor support*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of perceived supervisor support (PSS) on the self-efficacy of Petra Christian University Hotel Management's students who are undergoing an internship program with learning motivation as a mediating variable. Using a causal quantitative approach, primary data was collected through an online survey of 47 respondents. The results of this research showed PSS was not sufficiently able to explain its effect on self-efficacy. PSS directly has a positive effect on learning motivation. Learning motivation directly has a positive effect on self-efficacy, and learning motivation is proven to be a mediating variable for PSS on self-efficacy.

Keywords : *apprentice students, learning motivation, perceived supervisor support, self-efficacy*.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan dikenal sebagai salah satu industri dengan pertumbuhan ekonomi tercepat, hal ini didukung dengan data dari World Travel and Tourism Council pada tahun 2018 yang mengatakan bahwa industri perhotelan dan pariwisata membuat 332 juta lapangan kerja di seluruh dunia dan berkontribusi sekitar \$2,3 Triliun untuk perekonomian dunia. Pada tahun 2018, industri perhotelan dan pariwisata mengalami pertumbuhan sebesar 3,9%, melampaui pertumbuhan ekonomi global yang sebesar 3,2% (World Travel and Tourism Council, 2018). Sekolah-sekolah tinggi dan universitas menanggapi tingginya angka kebutuhan karyawan pada industri perhotelan dengan mengadakan program magang yang membantu mahasiswa untuk memiliki gambaran nyata akan dunia kerja serta memberikan para mahasiswa kesempatan untuk menerapkan ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang telah dipelajari ketika berkuliah di dalam dunia kerja yang sesungguhnya (Tsai, Hsu, & Yang, 2017).

Industri Hotel juga memerlukan mahasiswa magang dikarenakan industri hotel juga ingin mengetahui gambaran karakteristik dan cara kerja para peserta magang dengan pemikiran-pemikiran mereka yang baru, kreatif, dan baru didukung dengan ilmu pengetahuan yang telah dimiliki selama berkuliah dan juga dapat menimbulkan budaya kerja baru. Mahasiswa yang telah dilatih untuk menjadi seseorang yang profesional, memiliki jiwa untuk melayani, dan disertai dengan kemampuan yang mumpuni tentunya akan membawa dampak positif bagi industri hotel (Abdullah, Zahari, Mat, Zain, & Derani, 2015).

Ketika dalam periode magang, para mahasiswa juga akan berinteraksi dengan rekan sekerja dan mendapatkan bimbingan dari *supervisor* dalam mempelajari pekerjaan barunya, Pandangan umum dari perspektif seorang karyawan mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai dan mendukung setiap kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawan dikenal dengan istilah *perceived supervisor support* (PSS). *Perceived supervisor support* (PSS) memiliki peran yang penting dalam perkembangan seseorang ketika bekerja dan belajar ketika periode magang, dikarenakan PSS mengacu pada sejauh mana *supervisor* mendorong partisipasi para pekerja, memikirkan inovasi, dan membantu pemberian ilmu dari karyawan ahli yang terlibat dalam aktivitas magang melalui pembelajaran dan umpan balik positif (Blume, Ford, Baldwin, & Huang, 2010).

Ketika para peserta magang merasakan dukungan dari *supervisor*, para peserta magang akan termotivasi untuk belajar. Ketika pembelajaran itu membuahkan hasil, para peserta magang akan merasa lebih percaya diri akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan barunya dan beradaptasi dengan *work flow* yang ada. Kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan pribadinya untuk mengelola dan melakukan suatu pekerjaan, menghasilkan sesuatu, dan mengimplementasi hal yang telah dipelajari untuk mencapai tujuan tertentu sering disebut dengan *self efficacy* atau efikasi diri (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Dilihat dari perspektif magang, efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri peserta magang akan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sukses (Lunenburg, 2011). Untuk memperoleh hasil program magang dengan maksimal, tentunya diperlukan adanya usaha dan motivasi dari para peserta magang itu sendiri dalam mempelajari pekerjaan barunya ketika mengikuti pelatihan selama periode magang.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu yang dikehendakinya untuk mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi belajar didefinisikan sebagai serangkaian upaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu, dan bila seseorang tidak menyukai kondisi itu, ia akan berusaha untuk menghilangkan ketidaksukaan itu (Sardiman, 2005). Ketika para peserta magang dibimbing dan dibantu oleh *supervisor*, para peserta magang merasa diperhatikan dan didukung sehingga dapat menimbulkan motivasi untuk mempelajari pekerjaan barunya. Ketika peserta magang berhasil mempelajari sesuatu ketika magang, hal itu akan menimbulkan rasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki para peserta magang, sehingga ia dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan selama periode magang dengan kemampuan yang dimilikinya.

Maka dari itu, peran dan dukungan dari *supervisor* sebagai mentor dan pembimbing sangatlah diperlukan bagi peserta magang dikarenakan hal itu menimbulkan motivasi untuk mempelajari pekerjaan barunya, dan ketika pembelajaran itu membuahkan hasil, hal itu akan menimbulkan rasa percaya diri akan kemampuan dan potensi yang ada di dalam diri para peserta magang ketika berhasil mempelajari atau mengerjakan sesuatu serta meningkatkan kapasitas di dalam diri, bukan hanya sekedar memenuhi tuntutan pekerjaan atau kurikulum pendidikan.

Efikasi diri yang tinggi meningkatkan peluang seseorang untuk mencapai tujuannya, orang-orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan serta yang sulit dan memandangnya sebagai tantangan yang patut diselesaikan, bukan sebagai risiko yang harus dihindari (Bandura, 1986). Karena itu, penulis mengangkat penelitian yang meneliti analisa pengaruh *perceived supervisor support* terhadap efikasi diri mahasiswa magang Universitas Kristen Petra dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi.

TEORI PENUNJANG DAN HIPOTESIS

Perceived Supervisor Support (PSS)

Eisenberger et al. (2002) menggambarkan *perceived supervisor support* (PSS) sebagai pandangan umum dari perspektif mengenai sejauh mana *supervisor* menghargai dan menilai setiap kontribusi karyawan serta peduli tentang kesejahteraan karyawan. PSS bergantung pada sejauh mana karyawan mempersepsikan hubungan dan dukungan yang diterima dari *supervisor* dalam suatu organisasi, dan bagaimana *supervisor* yang dianggap sebagai perwakilan dari organisasi memberikan perhatian kepada karyawan dan memperlakukan karyawannya. PSS merupakan salah satu aspek dukungan di tempat kerja untuk karyawan serta dapat menandakan tingkat dukungan dari organisasi melalui *supervisor* kepada karyawan yang mendukung terbentuknya lingkungan kerja positif (Gordon, Adler, Day, & Sydnor, 2019).

Menurut Liu (2004) dalam Kartika, Kaihatu, Adiwijaya, & Nugroho (2017), terdapat 3 indikator untuk mengukur PSS. Indikator ini diadaptasi dari penelitian Lynch, Eisenberger, & Armeli (1999) yang ditemukan sangat cocok untuk berbagai macam kondisi di dalam suatu organisasi. Validitas dan unidimensi dari indikator ini telah

dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990; Shore & Wayne, 1993). Oleh karena itu, seperti yang disarankan oleh Eisenberger et al. (2002) untuk alasan praktis, banyak penelitian telah menggunakan versi singkat dari indikator ini dengan beberapa modifikasi. Indikator tersebut antara lain

1. *Supervisor* benar-benar mempertimbangkan tujuan yang dimiliki peserta magang.
2. *Supervisor* peduli akan kesejahteraan peserta magang.
3. *Supervisor* menunjukkan perhatian yang besar kepada peserta magang.

Motivasi Belajar

Ford (1992) mendefinisikan konsep motivasi belajar sebagai pola yang mumpuni dalam mengejar tujuan, menimbulkan rasa yakin, serta pengendalian emosi. Motivasi belajar adalah sesuatu yang memberi tenaga, mengarahkan, dan menopang perilaku yang memungkinkan seseorang untuk terlibat, menunjukkan kemampuan dirinya secara khusus dan terarah, serta terus mengeksplorasi kemampuan di dalam diri (Law, Li, & Geng, 2019). Ada dua jenis motivasi menurut Ford (1992), yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri atau yang sering dikenal dengan sebutan motivasi intrinsik, dan juga motivasi yang berasal dari lingkungan atau dari luar pribadi seseorang yaitu motivasi ekstrinsik. Menurut Law et al. (2019), terdapat 8 indikator untuk mengukur motivasi belajar dengan mengkorelasikan indikator-indikator dengan dunia kerja, yaitu :

1. Peserta magang termotivasi ketika bisa menyelesaikan tugas yang diberikan saat magang dengan baik.
2. Peserta magang termotivasi ketika bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Ketika pengetahuan peserta magang berkembang ketika magang, ia menjadi termotivasi untuk belajar.
4. Peserta magang tertarik dengan kegiatan yang ia lakukan ketika magang, dan hal itu memotivasinya untuk belajar di dalam kegiatan magang.
5. Ilmu yang peserta magang pelajari ketika magang memberikan manfaat jangka panjang baginya, sehingga memotivasi peserta magang untuk belajar ketika magang.
6. Peserta magang termotivasi dengan kegiatan magang karena ia akan memiliki hubungan yang kuat dengan *supervisornya*.
7. Peserta magang termotivasi dengan kegiatan magang karena ia akan memiliki hubungan yang kuat dengan rekan sekerjanya.
8. Peserta magang senang ketika ia merasa terhubung dengan kegiatan magang ini.

Efikasi Diri

Menurut Luthans et al. (2007), efikasi diri adalah kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan pribadinya untuk mengelola dan melakukan suatu tugas, menghasilkan sesuatu, dan mengimplementasi hal yang telah dipelajari untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Luthans et al. (2007), terdapat empat faktor yang membentuk efikasi diri pada seseorang, diantaranya adalah :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)
2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

3. Dukungan Verbal (*Verbal Persuasion*)
4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Menurut Luthans et al. (2007), seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi merupakan :

1. Seseorang yang menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan menantang diri untuk melakukan tugas yang sulit.
2. Seseorang yang menyukai tantangan dan menjadikannya sebagai tempat untuk berkembang.
3. Seseorang yang sangat termotivasi.
4. Seseorang yang memberikan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.
5. Seseorang yang bertekun dalam menghadapi rintangan.

Menurut Luthans et al. (2007), terdapat 6 indikator untuk mengukur efikasi diri, indikator-indikator tersebut dikaitkan dengan dunia pekerjaan dalam perspektif peserta magang, yaitu sebagai berikut :

1. Peserta magang merasa percaya diri dalam menganalisa suatu masalah untuk menemukan solusi.
2. Peserta magang merasa percaya diri dalam mewakili rekan sekerjanya dalam pertemuan dengan *supervisor*.
3. Peserta magang merasa percaya diri untuk dapat berkontribusi dalam diskusi mengenai strategi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Peserta magang merasa percaya diri untuk membantu departemennya mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan.
5. Peserta magang merasa percaya diri untuk berhubungan dengan tamu hotel untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
6. Peserta magang merasa percaya diri ketika menyampaikan informasi kepada rekan sekerjanya.

H1 : *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri.

Menurut penelitian dari Afsal, Arshad, Saleem, & Farooq (2019), *Perceived supervisor support* (PSS) mendukung perkembangan efikasi diri dari karyawan. Dukungan dari supervisor yang dirasakan oleh para karyawan ketika sedang bekerja dapat meningkatkan efikasi diri dari karyawan tersebut dan meningkatkan performa karyawan ketika bekerja. PSS juga akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung perkembangan karyawan, khususnya pada kemampuan yang akan dipelajari dan dikembangkan. Ketika karyawan merasakan dukungan dari *supervisor*, akan timbul perasaan yakin di dalam diri seseorang akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya, hal tersebut akan meningkatkan efikasi diri karyawan.

H2 : *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar.

Menurut penelitian dari Roziq (2012), *Perceived supervisor support* (PSS) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap motivasi belajar. Karyawan yang merasa didukung oleh *supervisor* akan terdorong untuk melakukan sesuatu karena ia merasa yakin dengan dukungan-dukungan yang telah diterima, hal ini akan berdampak pada motivasi karyawan, khususnya dalam mempelajari hal - hal baru. Motivasi karyawan ini mempengaruhi performa seseorang ketika sedang melakukan pekerjaan atau ketika

mempelajari hal baru, jikalau karyawan termotivasi untuk mempelajari hal - hal baru karena ia merasa didukung untuk belajar dan memiliki peluang untuk berhasil, maka karyawan akan menjadi produktif dalam bekerja dan memiliki semangat dan memiliki motivasi untuk belajar yang tinggi.

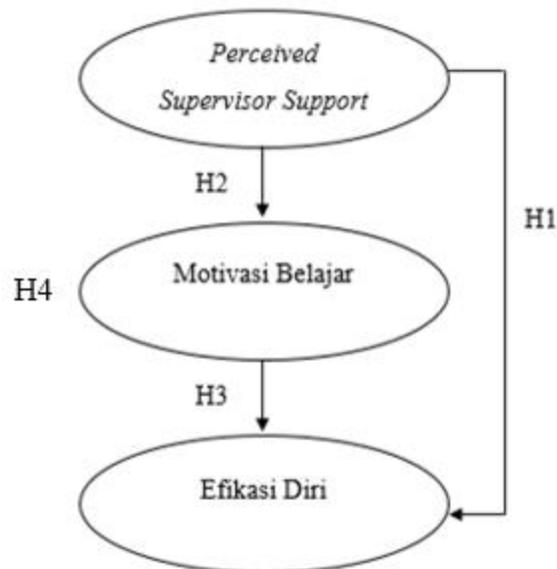
H3 : Motivasi belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri.

Menurut Adman (2017), motivasi belajar dan efikasi diri memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Motivasi belajar memiliki kontribusi terhadap efikasi diri, semakin tinggi motivasi belajar pada diri seseorang, semakin tinggi juga tingkat efikasi diri di dalam diri seseorang. Efikasi diri dapat dilihat melalui perilaku yang ditampilkan, dan salah satu perilaku yang ditampilkan adalah motivasi seseorang dimana seseorang mengarahkan perilaku yang ditampilkan dalam menunjukkan usaha untuk mencapai tujuan atau target belajarnya.

H4 : Motivasi belajar terbukti sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi *perceived supervisor support* terhadap efikasi diri

Belum ada penelitian yang menjelaskan hubungan PSS dengan efikasi diri dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi. Motivasi belajar mempunyai peranan terhadap perkembangan efikasi diri, semakin tinggi motivasi belajar pada diri seseorang, semakin tinggi juga tingkat efikasi diri di dalam diri seseorang (Adman,2019). *Perceived supervisor support* (PSS) juga mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap motivasi belajar. Karyawan yang telah merasakan dukungan dari *supervisor* akan terdorong untuk melakukan sesuatu karena ia merasa yakin dengan dukungan-dukungan yang telah diterima, hal ini akan berdampak pada motivasi karyawan, khususnya dalam mempelajari hal - hal baru (Roziq, 2012).

Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, di mana penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang merupakan sebab (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) dari suatu fenomena. Selain itu, penelitian kausal juga digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel kausal dan efek yang dapat diprediksi (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah mahasiswa magang Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra yang sedang dalam periode magang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Untuk jenis dari *non probability sampling* yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah *sampling* jenuh (*sensus sampling*). *Sensus sampling* adalah sebuah metode penentuan sampel apabila semua anggota dan bagian dari populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Maka dari itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Kristen Petra yang sedang dalam periode magang, dikarenakan penulis termasuk dalam populasi akan tetapi tidak ikut serta menjadi bagian dari sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data adalah dengan melakukan metode *survey* secara langsung dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Struktur dari kuesioner akan berbentuk *close-ended question* dimana responden akan menjawab pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan oleh penulis. Kuesioner disebarkan kepada 47 orang mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra yang sedang mengikuti program magang, dimana kuesioner *online* ini akan disebarkan melalui LINE, WhatsApp, dan Instagram.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson, instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya. Tingkat toleransi kesalahan sebesar 0.05 dan responden sebanyak 30 responden, sehingga r tabel sebesar 0.361.

Tabel 3. 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support (PSS)</i>	PSS 1	0.837	0.361	Valid
	PSS 2	0.892	0.361	Valid
	PSS 3	0.891	0.361	Valid
Motivasi Belajar (MB)	MB 1	0.710	0.361	Valid
	MB 2	0.727	0.361	Valid
	MB 3	0.775	0.361	Valid
	MB 4	0.828	0.361	Valid
	MB 5	0.793	0.361	Valid
	MB 6	0.598	0.361	Valid
	MB 7	0.622	0.361	Valid
	MB 8	0.747	0.361	Valid
Efikasi Diri (ED)	ED 1	0.702	0.361	Valid
	ED 2	0.732	0.361	Valid
	ED 3	0.858	0.361	Valid
	ED 4	0.794	0.361	Valid
	ED 5	0.648	0.361	Valid
	ED 6	0.682	0.361	Valid

Uji reliabilitas berfungsi untuk menguji apakah instrumen akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dimana bila nilai Cronbach's Alpha ($r\text{-alpha}$) > 0.6 , maka variabel dapat dikatakan reliabel. Melalui tabel 3.2. dapat diketahui bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support (PSS)</i>	0.841	0.6	Reliabel
Motivasi Belajar (MB)	0.850	0.6	Reliabel
Efikasi Diri (ED)	0.830	0.6	Reliabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diperoleh dan diolah, penulis memperoleh informasi responden sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No.	Atribut Profil	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	22	46.8%
	Wanita	25	53.2%
2.	Usia		
	18 – 20 Tahun	2	4.3%
	Lebih dari 20 Tahun	45	95.7%

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden (Lanjutan)

No.	Atribut Profil	Frekuensi (n)	Presentase (%)
3.	Departemen		
	Service	10	21.3%
	Human Resource Departement	4	8.5%
	Guest Service Center	1	2.1%
	Pastry	5	10.6%
	Food Production	14	29.7%
	Finance & Accounting	4	8.5%
	Front Office	2	4.2%
	Bar	3	6.4%
	Sales & Marketing	3	6.4%
	Business Development	1	2.1%

Analisa Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang ada tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.2 Hasil Uji Analisa Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support</i>	5.45	Setuju
Motivasi Belajar Intrinsik	6.23	Sangat Setuju
Motivasi Belajar Ekstrinsik	5.65	Setuju
Efikasi Diri	5.62	Setuju

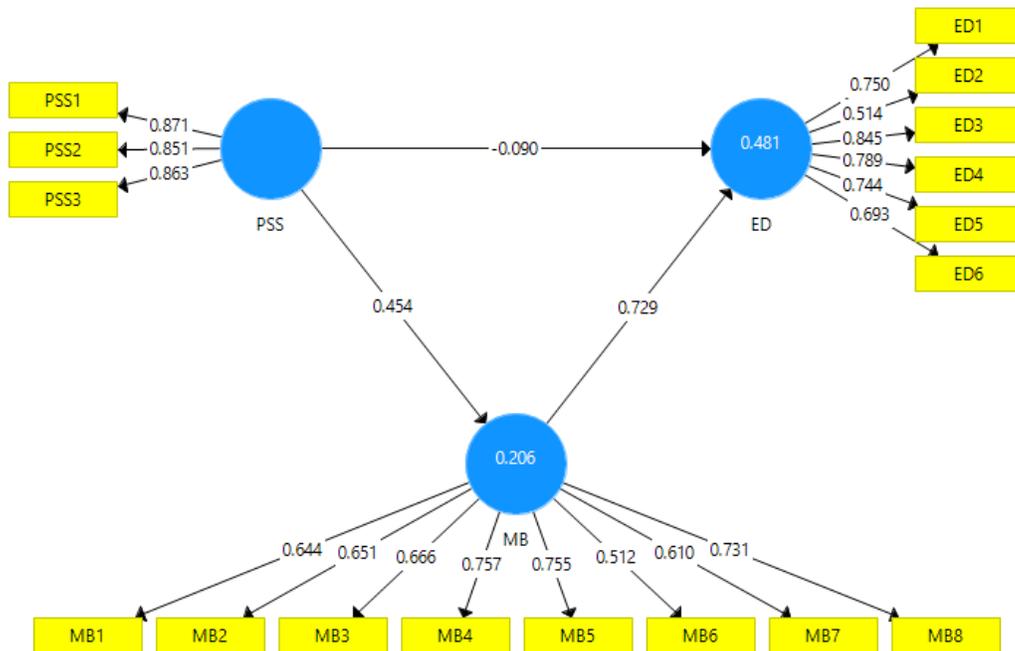
Menurut Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata nilai variabel kuesioner yang telah disebarkan kepada responden memiliki nilai likert sebesar 5.45-6.23, dimana responden menunjukkan bahwa responden setuju terhadap variabel *perceived supervisor support*, motivasi belajar ekstrinsik, dan efikasi diri, serta responden menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap variabel motivasi belajar intrinsik. Nilai mean terbesar terdapat pada pernyataan “Ketika pengetahuan Peserta magang berkembang ketika magang, ia menjadi termotivasi untuk belajar.” sebesar 6.4 yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan mean terendah terdapat pada pernyataan “Peserta magang merasa percaya diri dalam mewakili rekan sekerjanya dalam pertemuan dengan supervisor.” sebesar 5.23 yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

Evaluasi Outer Model

Evaluasi *Outer model* terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Tujuan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas adalah untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dan mengukur konsistensi alat ukur atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015) Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur korelasi antara konstruk dengan variabel laten, dimana uji validitas konvergen ini akan menggunakan nilai *loading factor*. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.5 atau lebih dapat dianggap memiliki validitas yang cukup untuk menjelaskan konstruk laten.



Gambar 4. 1 Outer Model

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk memastikan tiap-tiap indikator dalam setiap variabel dapat digunakan untuk mengukur variabelnya. Uji validitas diskriminan ini dapat menggunakan *cross loading* atau juga dengan melihat akar AVE dan korelasi variabel laten (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Tabel 4. 2 Nilai AVE

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Supervisor Support (PSS)</i>	0.870	0.742
Motivasi Belajar (MB)	0.866	0.449
Efikasi Diri (ED)	0.896	0.532

Pada tabel 4.2 didapatkan nilai AVE untuk variabel *Perceived Supervisor Support* (PSS) sebesar 0.742, dan variabel efikasi diri sebesar 0.532. Sedangkan variabel motivasi belajar mendapatkan nilai AVE dibawah 0.5, yaitu sebesar 0.449. Meskipun nilai AVE dibawah 0,5 namun masih dapat diterima karena menurut Fornell & Larcker (1981), apabila nilai *composite reliability* diatas 0,6 maka validitas konvergen dapat diterima.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilnya alat ukur penelitian disaat mengukur suatu konsep atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas ini dapat menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*, dimana suatu variabel dapat dikatakan memenuhi reliabilitas konstruk apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0.7 (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

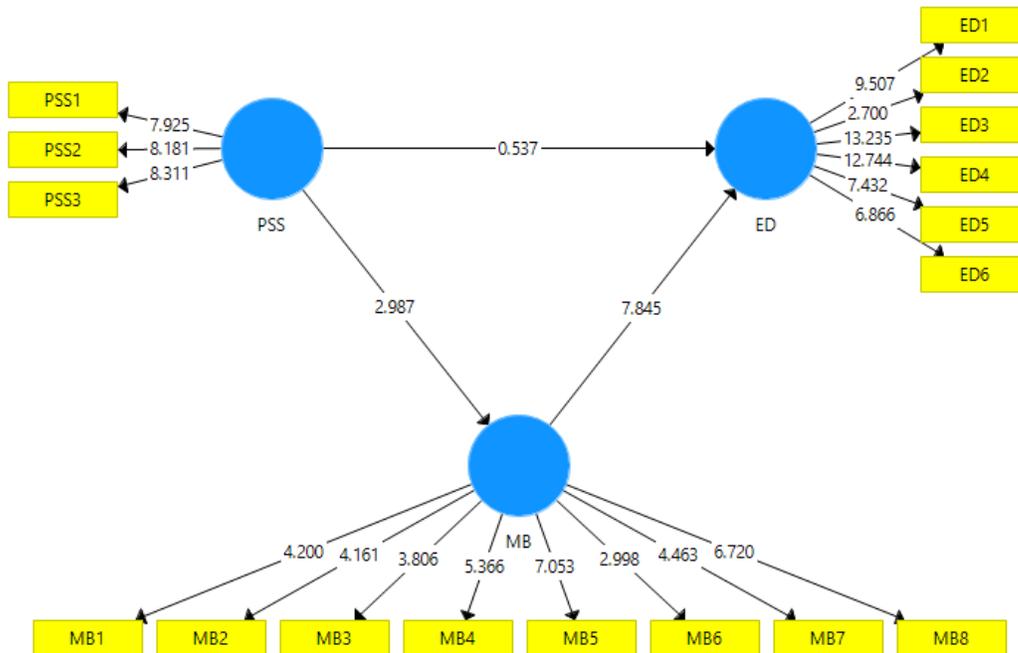
Tabel 4. 3 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's</i>	<i>Composite</i>
<i>Perceived Supervisor Support (PSS)</i>	0.826	0.896
Motivasi Belajar (MB)	0.826	0.866
Efikasi Diri (ED)	0.819	0.870

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri, motivasi belajar, dan *perceived supervisor support* (PSS) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Maka dari itu dapat dikatakan masing-masing variabel dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Uji Inner Model

Evaluasi *inner model* digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya. Inner model dapat dievaluasi dan diukur dengan menggunakan nilai R-Square dan Q-Square.



Gambar 4. 2 Inner Model

Uji R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,34-0,67, hal itu mengidentifikasi bahwa model “Baik”, 0,20-0,33 mengidentifikasi bahwa model “Moderat”, dan nilai 0-0,19 mengidentifikasikan model “Lemah”.

Tabel 4. 4 Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel	R-Square
Efikasi Diri	0.481
Motivasi Belajar	0.206

Berdasarkan informasi pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel efikasi diri adalah sebesar 0.481. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *perceived supervisor support* berpengaruh sebesar 48.1% terhadap variabel efikasi diri. Sedangkan sisanya yang sebesar 51.9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dikaji oleh penulis. Nilai R-Square 0.481 mengidentifikasi bahwa model struktural dinilai baik dalam menggambarkan variasi nilai dari variabel efikasi diri.

Nilai *R-square* untuk variabel motivasi belajar adalah sebesar 0.206. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *perceived supervisor support* berpengaruh sebesar 20.6% terhadap variabel motivasi belajar. Sedangkan sisanya yang sebesar 79.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dikaji oleh penulis. Nilai R-Square 0.206 mengidentifikasi bahwa model struktural dinilai moderat dalam menggambarkan variasi nilai dari variabel motivasi belajar.

Uji Q-Square

Dengan melihat dari *R-Square*, model PLS dapat dievaluasi dengan menghitung Q^2 atau *Q-Square*. *Q-Square* sendiri mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Apabila nilai *Q-Square* lebih besar dari 0, maka menunjukkan bahwa model secara keseluruhan memiliki *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q-Square* kurang dari 0, maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 dapat dihitung dengan menggunakan hasil perhitungan dari *R-Square*.

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-R^2ED)(1-R^2MB) \\ &= 1 - (1-0.481)(1-0.206) \\ &= 1 - (0.519)(0.794) \\ &= 1 - 0.412086 \\ &= 0.587914 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, *Q-Square* memiliki nilai sebesar 0.587914 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance* atau dengan kata lain model penelitian layak digunakan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dari *inner model*, dimana hipotesis diterima bila t-statistik lebih dari 1.96. Hasil uji hipotesis diperoleh dari program bootstrapping pada smartPLS.

Tabel 4. 5 Hasil *Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

	<i>Direct Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistik (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>	<i>Keterangan</i>
H1	PSS → ED	-0.090	-0.106	0.167	0.537	0.592	Negatif & Tidak Signifikan
H2	PSS → MB	0.454	0.476	0.152	2.987	0.003	Positif & Signifikan
H3	MB → ED	0.729	0.755	0.093	7.845	0.000	Positif & Signifikan
	<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistik (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>	<i>Keterangan</i>
H4	PSS → MB → ED	0.331	0.360	0.127	2.608	0.009	Positif & Signifikan

Berdasarkan informasi dalam tabel 4.5, PSS belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap efikasi diri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic 0.537 yang lebih kecil dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. PSS terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi belajar, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic 2.987 yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Motivasi belajar terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efikasi diri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic 7.845 yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. PSS memiliki pengaruh yang positif terhadap efikasi diri dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic 2.608 yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Pembahasan

Dalam konteks penelitian ini, ketika seseorang merasakan dukungan dari *supervisor*, hal itu tidak akan secara langsung mempengaruhi efikasi diri di dalam dirinya. Ketika mahasiswa magang merasakan dukungan penuh dari *supervisor* ketika magang, hal itu akan menimbulkan ketergantungan antara dirinya dengan *supervisor*, sehingga menimbulkan rasa takut untuk mencoba dan rasa takut untuk melakukan kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan dari *supervisor*. Para mahasiswa cenderung bertanya terus menerus agar tidak melakukan kesalahan dan akan mengandalkan *supervisor* setiap saat ia bekerja. Hal itu akan menimbulkan peserta magang meragukan kemampuannya apabila melakukan pekerjaan tanpa bantuan dan hanya bergantung dari dukungan *supervisor*, sehingga para peserta magang tidak mengeluarkan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan hanya menunggu seseorang yang lebih baik darinya untuk menyelesaikan permasalahannya sehingga hal itu dapat menurunkan efikasi diri mahasiswa magang.

Supervisor hendaknya mendorong mahasiswa magang untuk mempelajari sesuatu hal yang baru ketika bekerja dan memberikan kesempatan bagi mahasiswa magang untuk belajar dari kesalahannya dan tidak perlu memberikan dukungan yang terlalu berlebihan yang dapat menyebabkan ketergantungan. Memberikan waktu kepada mahasiswa magang untuk

menganalisa kesalahannya dan memperbaikinya akan jauh lebih baik daripada langsung memberikan penilaian dan pembenaran kepada mahasiswa magang sehingga dapat meningkatkan pola pikir mahasiswa magang untuk bertanggung jawab atas kesalahan mereka dan memicu mahasiswa magang untuk mengeluarkan upaya dan usaha ekstra untuk membenarkan kesalahan yang telah diperbuatnya sehingga mahasiswa magang akan termotivasi untuk belajar juga dari kesalahan-kesalahan yang telah diperbuatnya.

Di dalam penelitian ini, ketika seseorang merasakan dukungan dari *supervisor*, hal itu akan meningkatkan motivasi untuk belajar di dalam diri mahasiswa magang. Hal itu dapat terjadi karena ketika *supervisor* benar-benar mempertimbangkan tujuan yang dimiliki peserta magang untuk belajar ketika magang serta mengembangkan kemampuan di dalam diri, maka *supervisor* akan memberikan ilmu-ilmu yang diperlukan oleh mahasiswa magang untuk menyelesaikan pekerjaannya yang akan membuat mahasiswa magang merasa didukung untuk belajar dan memiliki peluang untuk berhasil. Ketika seseorang termotivasi untuk mencapai tujuannya, maka orang itu akan mengupayakan segala cara untuk mencapai tujuannya yang akan menyebabkan peningkatan motivasi untuk belajar di dalam dirinya untuk nenggapai tujuannya (Al-Eisa et al.,2009). Ketika mahasiswa magang mempelajari banyak ilmu disaat magang dan ilmu itu memiliki manfaat jangka panjang untuk perkembangan diri mahasiswa magang, maka hal itu akan meningkatkan motivasi untuk mempelajari banyak hal selama periode magang.

Ketika seseorang termotivasi dalam mempelajari hal-hal baru dan menyerap banyak ilmu disaat magang, orang itu akan memikirkan upaya yang harus dilakukan demi mencapai tujuannya. Hal itu mendorong seseorang agar mau untuk mencoba, menciptakan strategi baru yang lebih efektif untuk memenuhi tujuannya, serta membuat seseorang rela untuk mengeluarkan usaha lebih demi memenuhi tujuannya. Didukung dengan ilmu yang memiliki manfaat jangka panjang untuk perkembangan diri mahasiswa magang magang, para mahasiswa magang akan semakin termotivasi untuk mempelajari banyak hal selama periode magang. Ketika ia terbukti berhasil mempelajari sesuatu ketika berusaha dan meningkatkan kemampuannya, maka efikasi diri para peserta magang juga akan meningkat (Al-Eisa et al., 2009).

Penelitian ini menunjukkan peran motivasi belajar dalam perkembangan efikasi diri. *Perceived Supervisor Support* tidak semata-merta secara langsung mempengaruhi efikasi diri seseorang. Faktor pendorong utama perkembangan efikasi diri terletak di dalam diri orang itu sendiri, salah satunya yaitu motivasi belajar. Seseorang harus memiliki motivasi belajar yang tinggi agar dapat mengeluarkan upaya untuk mempelajari suatu keterampilan dan kemampuan yang akan membantunya untuk menggapai tujuannya. Motivasi belajar itu bisa didapatkan salah satunya dari PSS, karena ketika seseorang merasakan dukungan dari *supervisor*, hal itu akan meningkatkan motivasi untuk belajar di dalam diri mahasiswa magang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data terkait analisa pengaruh *perceived supervisor support* terhadap efikasi diri dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, *perceived supervisor support* (PSS) dinyatakan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri. Dengan demikian, PSS belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap efikasi diri karena diperlukan peran dari variabel mediasi yaitu motivasi belajar diantara kedua variabel tersebut.
2. Penelitian ini menemukan bahwa *perceived supervisor support* (PSS) dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi belajar. Dengan demikian, dapat diartikan semakin tinggi PSS yang dirasakan oleh mahasiswa disaat magang, maka motivasi belajar akan meningkat
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi belajar dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Dengan demikian, diketahui bahwa semakin tinggi motivasi belajar yang dimiliki oleh mahasiswa disaat magang, maka efikasi diri akan meningkat.
4. Dalam penelitian ini, *perceived supervisor support* (PSS) dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar terbukti sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi pengaruh PSS yang dirasakan oleh mahasiswa magang terhadap efikasi diri yang dimiliki. Semakin tinggi *perceived supervisor support* yang dirasakan oleh mahasiswa magang, maka efikasi diri juga akan meningkat dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi

Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *perceived supervisor support* (PSS) terhadap efikasi diri dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa saran dan masukan yang di kemudian waktu dapat dijadikan sebagai alat serta bahan pertimbangan baik untuk penelitian yang selanjutnya kepada pihak industri perhotelan dan juga kepada penelitian selanjutnya.

1. Saran Bagi Industri Perhotelan
 - Penulis menyarankan bagi pihak industri perhotelan agar menyadari pentingnya motivasi belajar yang dimiliki oleh peserta magang untuk perkembangan efikasi diri. Apabila seseorang telah termotivasi untuk belajar, seseorang akan menjadi terdorong untuk merancang berbagai strategi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memenuhi tujuannya untuk mengembangkan kemampuan di dalam dirinya dan berusaha untuk mempelajari kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk menggapai tujuannya tersebut. Ketika peserta magang telah memiliki kemampuan yang mumpuni, maka ia akan memiliki efikasi diri yang tinggi.
 - Penulis juga menyarankan agar para *supervisor* juga mempertimbangkan pentingnya *perceived supervisor support* (PSS) yang dirasakan oleh peserta magang, dikarenakan terlepas dari pentingnya motivasi belajar, PSS juga berperan dalam mendukung pembentukan motivasi belajar peserta magang. Ketika peserta magang merasakan dukungan yang tepat dari *supervisor* dan mengizinkan mereka untuk

belajar dari kesalahan yang telah diperbuat, hal itu akan menimbulkan motivasi belajar bagi peserta magang, baik dari materi dan kemampuan teknis yang telah diberikan maupun dari kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat selama periode magang.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- Pada penelitian selanjutnya, penulis berharap jangkauan penelitian dapat diperluas kepada responden di seluruh Surabaya, sehingga target responden yang didapatkan lebih akurat dan tidak berfokus pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra yang sedang dalam periode magang berjumlah 47 orang saja. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada kurangnya kemampuan penelitian dalam menjelaskan kondisi dan realita yang ada, diharapkan dengan jangkauan yang lebih luas bisa lebih menjelaskan kondisi dan realita yang ada dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi.

3. Saran Bagi Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra

- Penulis menyarankan bagi pihak Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra untuk memberikan gambaran secara umum seperti apakah dunia kerja yang akan dihadapi oleh mahasiswa, baik melalui seminar, mata kuliah (praktek dan non-praktek), *briefing*, dan lain sebagainya serta pendidikan karakter yang akan berguna sekali ketika berada di dunia kerja, sehingga mahasiswa akan memiliki mental dan karakter yang kuat serta memiliki semangat juang yang tinggi untuk mencapai tujuannya sehingga memiliki motivasi untuk menggapai tujuannya dengan mempelajari kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk menggapai tujuannya disertai dengan *perceived supervisor support* sehingga ketika mahasiswa telah menguasai suatu kemampuan, hal itu juga akan meningkatkan efikasi diri mahasiswa tersebut.

Daftar Referensi

- World Travel and Tourism Council. (2018). *Travel & Tourism : A Force for Good in The World*. England : Uniting Travel London.
- Tsai, C. T. S., Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 61-68. Doi: 10.1016/J.JHLSTE.2017.08.002
- Abdullah, R., Zahari, H., Mat N., Zain, A., & Derani, N. (2015). Hospitality Internship : An Employment Advantage or Perilous Experience. *Journal of Basic And Applied Scientific Research*, 5(8), 34-38.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of management*, 36(4), 1065-1105. Doi: 10.1177/0149206309352880
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Sardiman, Arief M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Press.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373. Doi: 10.1521/jscp.1986.4.3.359
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573. Doi: 10.1037/0021-9010.87.3.565
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of hospitality and Tourism Management*, 38, 82-90. Doi: 10.1016/j.jhtm.2018.12.002
- Liu, W. (2004). Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes. *Unpublished dissertation : University of Maryland*.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Adiwijaya, M., & Nugroho, A. (2017). Perceived supervisor support (PSS), affective commitment, and organizational citizenship behavior (OCB): study in Indonesian context. *Unpublished Research Paper : Universitas Kristen Petra*.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, 84(4), 467-483. Doi: 10.1037/0021-9010.84.4.467
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51-59. Doi: 10.1037/0021-9010.75.1.51
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of

- affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774-780. Doi: 10.1037/0021-9010.78.5.774
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. New York : Sage Publications, Inc. Doi: doi.org/10.4135/9781483325361
- Law, K. M., Geng, S., & Li, T. (2019). Student enrollment, motivation and learning performance in a blended learning environment: The mediating effects of social, teaching, and cognitive presence. *Computers & Education*, 136, 1-12. Doi: 10.1016/j.compedu.2019.02.021
- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance. *Journal of Management Development*, 38(5), 369-382. Doi: 10.1108/JMD-03-2019-0076
- Roziq, F. (2012). Pengaruh Peran Supervisor dalam Program Pelatihan pada Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Pemediasi. *Unpublished Research Paper : Universitas Sebelas Maret*.
- Monika, M., & Adman, A. (2017). Peran efikasi diri dan motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 2(2), 219-226.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Al-Eisa, A. S., Furayyan, M. A., & Alhemoud, A. M. (2009). *An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivation to learn on transfer intention*. *Management decision*, 47(8), 1221-1244. Doi: 10.1108/00251740910984514