

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PELATIHAN  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Brilliant Florist Kabupaten Tegal)**



**TUGAS AKHIR**

**OLEH :**

**Nita Risma Yuli Yanti**

**NIM 18030026**

**PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI  
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS  
PELATIHAN KINERJA KARYAWAN

Oleh mahasiswa :  
NAMA : Nita Risma Yuli Yanti  
NIM : 18030026

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing  
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian akhir.

Tegal, 28 Juli 2021

Pembimbing I,



Hetika. S.Pd.M.Si,Ak  
NIPY. 12. 013. 166

Pembimbing II,



Anita Karunia, SE,M.Si  
NIPY. 09. 015. 240

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul :

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS  
PELATIHAN KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Nama : Nita Risma Yuli Yanti

NIM : 18030026

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 22 Juli 2021

1. Hetika. S.Pd.M.Si,Ak

Pembimbing I



2. Hikmatul Maulidah,S.Pd,M.AK,CAAT

Penguji I



3. Dewi Sulistyowati,SE,CAAT

Penguji II



Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Yeni Priatna Sari, SE., M.Si, Ak, CA  
NIPY. 03.013.142

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ini dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PELATIHAN KINERJA KARYAWAN” beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 22 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



NITA RISMA YULI YANTI  
NIM 18030026

**HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Nita Risma Yuli Yanti

NIM : 18030026

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul. analisis faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kinerja karyawan

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tegal, 22 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



NITA RISMA YULI YANTI  
NIM 18030026

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ucapan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk :

- Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya.
- Bapak, Mama, Kakak-kakaku dan saudara-saudaraku terima kasih atas do'a, dorongan dan semangatnya.
- Diri saya sendiri, Nita terimakasih telah menjalani semuanya dengan tenang dan ikhlas terimakasih sudah berjuang sampai saat ini.
- Dosen Politeknik Harapan Bersama Tegal, terima kasih atas ilmu yang selama ini telah diberikan.
- Teman – teman seperjuangan kelas A angkatan 201, terima kasih atas kebersamaan selama 3 tahun ini yang penuh suka dan duka serta canda dan tawa.
- Semua pihak yang terlibat, yang tidak bisa disebutkan semuanya. Saya ucapkan banyak terima kasih.

## **HALAMAN MOTTO**

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” ( QS.Al – Insyirah,6 – 8)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan rahmat-nya serta karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul ( “ Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan” )

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma Akuntansi pada program DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal. Penulis menyadari, dalam tugas akhir ini masih banyak kesalahan dan kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena terbatasnya kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik saran demi perbaikan dan kesempurnaan tugas akhir ini diwaktu yang akan datang

Selama penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materil dan moril. Maka dalam kesempatan ini segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Nizar Suhendra, SE., MPP selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, SE,M.Si,AK,CA. Selaku Kepala Program Studi DIII Akuntansi.
3. Ibu Hetika, S.Pd,M .Si,AK,CA. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan pengarahan, pembelajaran demi kelancaran pelaksanaan tugas akhir.
4. Ibu Anita Karunia, SE,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan pengarahan, pembelajaran demi kelancaran
5. Segenap Dosen jurusan DIII Akuntansi yang telah memberikan ilmu terhadap penulis.
6. Segenap karyawan khususnya pada CV Brilliant Florist yang memberikan ijin penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam pengisian kuesioner.

7. Teristimewa untuk kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, doa, bantuan, dan dukungan dalam penyusunan tugas akhir.
8. Seluruh teman-teman yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas semuanya. Segala macam saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca dan berguna kelak dikemudian hari.

Tegal, 22 Juli 2021



NITA RISMA YULI YANTI

NIM 18030026

## ABSTRAK

Nita Risma Yuli Yanti 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Brilliant Florist*. Program Studi : D-III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I : Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT. ; Pembimbing II : Anita Karunia, S.E., M.Si.

Program pelatihan yang baik diperlukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan yaitu kinerja karyawan. Pelatihan yang ditujukan baik itu bagi karyawan baru maupun karyawan lama pada instansi tersebut. karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan simultan F), koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui bahwa instruktur pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan. dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan.

**Kata Kunci :** Instruktur Pelatihan, Lingkungan Pelatihan, Efektivitas Pelatihan

## ABSTRACT

**Yanti, Nita Risma Yuli. 2021.** *Analysis of The Factors That Affect The Effectiveness of Training In Company Brilliant Florist. Study Program: Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. Advisor : Hetika, S.Pd, M.Si, Ak., CAAT. ; Co-Advisor : Anita Karunia, SE., M.Si.*

*A good training program is needed by the company to improve the existing resources in the company, namely employee performance. The training is intended for both new employees and old employees at the agency. New employees who are constantly recruited by the company need training before carrying out their duties. This study was aimed to determine the training instructor and the training environment on the effectiveness of the training. Data collection techniques were interviews, questionnaires, observations and literature study. Data analysis methods were validity test, reliability test, classical assumption tests, multiple regression analysis. Hypothesis test (T test and simultaneous F), coefficient of determination Based on the results of the analysis, it can be seen that the training instructor has a partial effect on the effectiveness of the training and the training environment has a partial effect on the effectiveness of the training. The results show that the training instructor and the training environment have a simultaneous effect on the effectiveness Training Keyword : Training Instructor, Training Environment, Training Effectiveness*

**Keywords :***training instructor, training environment, training effectiveness*

## DAFTAR ISI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Kerangka Berpikir .....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Tinjauan Efektivitas Pelatihan.....	10
<b>2.1.1 Pengertian Efektivitas Pelatihan .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2 Indikator Efektivitas Pelatihan.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.3 Pengaruh Efektivitas Pelatihan .....</b>	<b>13</b>
2.2 Instruktur Pelatihan .....	14
<b>2.2.1 Indikator instruktur pelatihan .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.2 Syarat-Syarat Instruktur Pelatihan .....</b>	<b>15</b>

<b>2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Instruktur Pelatihan</b> .....	16
2.3 Lingkungan Pelatihan .....	17
<b>2.3.1 Indikator Lingkungan Pelatihan</b> .....	18
<b>2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Pelatihan</b> .....	19
2.4 Peneliti Terdahulu .....	19
2.5 Hipotesis Penelitian .....	23
BAB III .....	26
METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi Penelitian .....	26
3.2 Waktu Penelitian .....	26
3.3 Jenis Data.....	26
3.4 Sumber Data .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	29
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.9 Analiss Regresi Linear Berganda .....	33
3.10 Uji Hipotesis.....	34
3.11 Uji Koefisien Determinasi (Adj R <sup>2</sup> ) .....	36
BAB IV .....	37
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian.....	37
<b>4.1.1 Data Responden</b> .....	37
<b>4.1.2 Uji Validitas</b> .....	39
<b>4.1.3 Uji Reliabilitas</b> .....	41
<b>4.1.4 Uji Asumsi Klasik</b> .....	42
<b>4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda</b> .....	45
<b>4.1.6 Uji Hipotesis</b> .....	47
<b>4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)</b> .....	49
4.2 Pembahasan .....	50
BAB V.....	54

KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN.....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	38
Tabel 4.2 Umur Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4 Uji Validitas Eektivitas Pelatihan .....	40
Tabel 4.5 Uji Validitas Instruktur Pelatihan .....	40
Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Pelatihan.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Runs Test.....	45
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda .....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji secara serempak/simultan).....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	7
-----------------------------------	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Penelitian Kuisisioner.....	61
Lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden .....	65
Lampiran 3 : Hasil SPS .....	67
Lampiran 4 : Hasil Wawancara.....	77
Lampiran 5 : Lembar Buku Bimbingan TA.....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentuan kegiatan perusahaan untuk perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya dengan cara mengadakan program pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan. Dalam upaya untuk memenangkan persaingan di era globalisasi, perusahaan perlu mengantisipasi dengan selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan sebuah kontribusi untuk penciptaan keunggulan dalam bersaing.

Daya saing pekerja di Indonesia masih tergolong rendah, bahkan mengalami penurunan peringkat dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya saing bekerja di Indonesia disebabkan oleh dampak dari kurangnya penguasaan aspek pengetahuan, kurangnya ketrampilan kerja, dan belum memiliki sikap kerja yang baik. Penyebab rendahnya adalah daya saing bekerja, perusahaan perlu melakukan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja rendah sehingga menghasilkan produk melati terkena komplement maka dari itu untuk meningkatkan penjualan produk melati, perusahaan mengadakan pelatihan dengan tujuan untuk melatih karyawan baru maupun karyawan lama agar pembuatan produknya berkualitas, adanya pelatihan (*training*) akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyesuaikan bentuk bunga melati yang diinginkan customer. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan tingkat kompetitif perusahaan. Dalam era kemajuan teknologi informasi ini, sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam peningkatan tingkat kompetitif perusahaan.

Efektivitas pelatihan bertujuan untuk memahami dan mengembangkan proses pelatihan sehubungan dengan mencapai serangkaian tujuan pelatihan atau khususnya penekanan efektif pelatihan yang dipelajari dalam pelatihan yang pada akhirnya diterapkan dalam pekerjaan (Ngure, H.M & Juma, D. 2018)<sup>(1)</sup>. Faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu instruktur pelatihan karena kemampuan yang dimiliki instruktur pelatihan sangat penting bagi berjalannya program pelatihan itu sendiri. Faktor yang menentukan efektivitas pelatihan salah satunya adalah instruktur yang tepat dan sesuai program pelatihan diadakan (Prasetyo, 2018). Selain instruktur pelatihan, lingkungan pelatihan juga merupakan faktor pembentuk efektivitas pelatihan. Semakin kondusif lingkungan pelatihan, maka akan semakin efektif pelaksanaan program pelatihan (Gustina, 2015)<sup>(2)</sup>.

Beberapa penelitian terdahulu tentang faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sudah pernah dilakukan oleh (Sanjeevkumar & Yanan, 2011)<sup>(3)</sup> yang berjudul *A Study Training Factors And Its Impact On Training Effectiveness*. dengan hasil bahwa lingkungan pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh (yoqoo, ehsan saeed Idrees et.al, 2017)<sup>(4)</sup>. Yang berjudul *factors influencing training effectiveness evidence from public sector* menunjukkan bahwa lingkungan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

Berdasarkan hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali tentang analisis faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan yang akan dilakukan pada perusahaan Brilliant Florist.

Brilliant Floris didirikan pada tahun 2000 tempatnya di suradadi dan perusahaan ini adalah memproduksi bunga melati berbagai macam bentuk dari bentuk m, bentuk s, bentuk bg dan lain- lain. Dan produk ini akan dikirimkan ke singapur sehingga produk ini mempunyai spesifikasi kualitas produk sehingga perusahaan akan memperketat pelatihan ronce bunga melati bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan produk yang berkualitas. Bagi karyawan baru yang sudah diterima dalam perusahaan ini harus diadakan pelatihan lebih ketat. Bagi karyawan lama juga harus diadakan pelatihan untuk mempersiapkan dirinya jika akan dipindahkan kebagian lain.

Melihat dari sistem yang digunakan oleh perusahaan Brilliant Florist dapat diketahui bahwa tenaga produksi merupakan penting bagi perusahaan. Dimana mereka yang berhubungan langsung dengan customer. Sehingga kualitas prodak nomer satu yang penting bagi perusahaan maka dari itu pelatihan pembuatan ronce benar-benar akan dilatih dengan serius.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan ”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah instruktur pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan ?
3. Apakah instruktur dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh faktor instruktur pelatihan secara persial terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan

2. Untuk menganalisa pengaruh faktor lingkungan pelatihan secara persial terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan
3. Untuk menganalisa pengaruh faktor instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan kinerja karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Terutama bagi :

##### 1. Manfaat Teoritis

###### a. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan serta wawasan lebih untuk mengembangkan ilmu Manajemen
- 2) Sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dalam menganalisa permasalahan dilapangan.

###### b. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang kelak bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan kepustakaan dan perbandingan.

##### 2. Manfaat Praktis

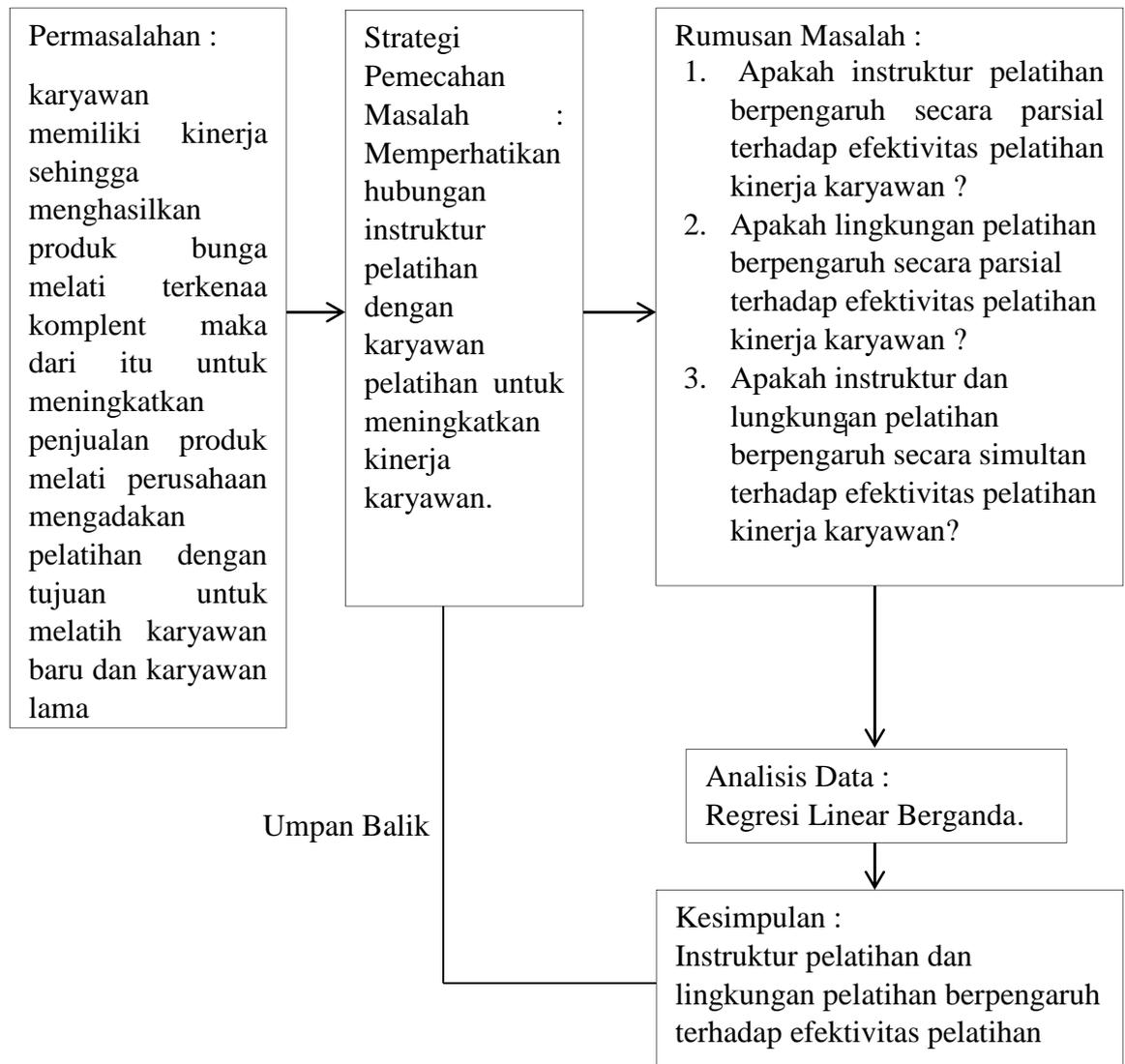
Bagi Brilliant Florist penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan serta merekomendasi tentang pentingnya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kinerja karyawan

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian batasan masalah bertujuan agar pembahasan penelitian ini lebih fokus pada pokok pembahasan. Dalam pembahasan ini obyek utama adalah Brilliant Florist, dengan batasan masalah mengenai pengaruh dari efektivitas pelatihan, instruktur pelatihan, lingkungan pelatihan. Pengambilan data dilakukan pada bulan Februari sampai Maret 2021.

### **1.6 Kerangka Berpikir**

Penelitian ini menganalisa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Sumber daya manusia dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Perhatian bagi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama adalah bagian produksi tetapi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti teknologi. Banyak perusahaan yang kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan bukan berasal dari teknologi yang canggih. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan yang selalu berorientasi pada bisnis. Perusahaan tidak melihat karyawan sebagai unit pengetahuan dan ketrampilan yang unik dari aset usahanya. Dengan demikian secara sistematis kerangka pemikiran dari peneliti ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Berfikir**

## 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan tugas akhir ini, maka materi-materi yang tertera pada penulisan tugas akhir ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

### 2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

#### BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan *Person-Organizational fit*, *Job Satisfaction* dan *Organizational commitment*.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

### 3. Bagian Akhir

#### LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Efektivitas Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Efektivitas Pelatihan**

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas pelatihan dapat dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan itu positif seperti meningkatnya kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu mengevaluasi hasil pelaksanaan pelatihan agar diketahui hasil dari pelatihan tersebut. Kirkpatrick mengungkapkan 4 tahapan untuk mengevaluasi pelatihan yaitu *reaction, learning, behavior dan result*.

Kirkpatrick DL. & Kirkpatrick JD (2006) <sup>[5]</sup> mengungkapkan bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas dari suatu program pelatihan, ketika kegiatan evaluasi sudah dilakukan diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam program tersebut, dalam membuat keputusan berdasarkan hasil evaluasi. Model empat level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick merupakan kerangka evaluasi klasik untuk menilai efektivitas pelatihan dalam konteks organisasi.

Efektivitas adalah kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang berharga dengan sependai mungkin dalam mengejar tujuan operasional. Efektivitas pelatihan dan pengembangan bisa diukur dengan rata - rata waktu yang dibutuhkan untuk mendiagnosa masalah, tingkat keberhasilan instruktur pelatihan, keseluruhan produktivitas karyawan, ROI (*Return on Investment*), dan kepuasan pelanggan atau peserta pelatihan (Meitaningrum, Dhita Ayu et.al, 2013)<sup>[6]</sup>.

(Yaqoot,2017)<sup>[4]</sup>mengungkapkan bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas dari suatu program pelatihan, ketika kegiatan evaluasi sudah dilakukan diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak - pihak yang bertanggung jawab dalam program tersebut, dalam membuat keputusan berdasarkan hasil evaluasi. Efektivitas pelatihan bertujuan untuk memahami dan mengembangkan proses pelatihan sehubungan dengan 10 mencapai serangkaian tujuan pelatihan atau khususnya penekanan efektivitas pelatihan yang dipelajari dalam pelatihan yang pada akhirnya diterapkan dalam pekerjaan (Ngure, H.M & Juma, D, 2018).

Dari pengertian di atas, efektivitas bisa diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan dengan tepat. Dengan demikian, efektivitas pelatihan merupakan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan pelatihan yang direncanakan dengan tepat.

### 2.1.2 Indikator Efektivitas Pelatihan

Tingkat efektivitas dapat dikatakan efektif jika hasil dari program pelatihan tersebut positif. Artinya tujuan dari program pelatihan yang dilaksanakan tercapai, untuk mengetahuinya Kirkpatrick pada tahun 2006<sup>(5)</sup> mengungkapkan ada 4 tahap untuk mengetahui hasil dari program pelatihan yang telah dilaksanakan seperti:

a. *Reaction* (reaksi)

Evaluasi pelatihan di tingkat ini mengukur sejauh mana reaksi peserta terhadap pelatihan yang dijalani. Dalam tahap ini, kepuasan peserta pelatihan diukur berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan peserta terkait dengan pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur pelatihan, materi, lingkungan pelatihan, fasilitas, dan lain sebagainya.

b. *Learning* (pembelajaran)

Yaitu untuk mengevaluasi seberapa jauh peserta menguasai konsep - konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Untuk mengetahui tingkat pembelajaran pada peserta pelatihan, ujian pelatihan diberikan sesaat sebelum dan sesudah dilakukan program pelatihan untuk dibandingkan hasilnya.

c. *Behavior* (perilaku)

Perilaku peserta dibandingkan dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi atau kinerja peserta pelatihan. Hal

ini penting karena tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku peserta pelatihan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mengukur perilaku peserta pelatihan, biasanya diadakan evaluasi yang diberikan kepada supervisor masing - masing peserta pelatihan dengan cara membandingkan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan.

d. *Result* (Hasil)

Yaitu menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Untuk mengevaluasi hasil pelatihan secara keseluruhan bisa dilakukan dengan cara membandingkan data - data tentang produktivitas, perputaran karyawan, kualitas, waktu, kepuasan konsumen dan lain sebagainya.

### **2.1.3 Pengaruh Efektivitas Pelatihan**

Pelatihan yang efektif akan memberikan dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Menurut (Gustina, 2015) <sup>[2]</sup> pelatihan memiliki pengaruh sebagai berikut:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai.

## 2.2 Instruktur Pelatihan

Menurut (Rahmayani, Azizah Nur & Prasetya, Ari, 2014)<sup>[7]</sup> Instruktur atau pelatih yaitu seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada karyawan guna memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan. Instruktur memiliki peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Instruktur hendaknya memiliki syarat yakni kemampuan untuk menguasai materi yang akan diberikan dalam pelatihan dengan baik. Menyampaikan materi sesuai dengan tingkat pemahaman peserta, kemampuan berkomunikasi dengan peserta secara baik, mampu mendorong peserta untuk aktif terlibat dan kemampuan bersosialisasi dengan bersedia memberikan bantuan saat pelatihan berlangsung.

Menurut (Ferdhinawan, Reza Bayu et.al, 2015)<sup>[8]</sup> Instruktur atau yang biasa disebut pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan peserta pelatihan, sebab merekalah yang mengajarkan praktek secara langsung dari awal proses sampai selesai. Instruktur yang baik mampu menjadikan pelaksanaan pelatihan tersebut berjalan efektif.

Menurut (Santika, Tika & Elis, Ros, 2018) <sup>[15]</sup> mengungkapkan bahwa seorang instruktur memegang peranan penting dalam penyelenggaraan sebuah program pelatihan, selain menguasai substansi juga perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang cara mengajarkan isi atau materi program yang dilatihkan. Instruktur yang hanya memiliki pengetahuan

tentang substansi yang dilatihkan pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam melakukan program pelatihan yang efektif, efisien dan menarik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program pelatihan itu salah satunya ditentukan oleh instruktur program pelatihan. Karena apabila pelatih tidak memenuhi kualifikasi pelatih tentunya program pelatihan tidak akan berjalan maksimal.

Berdasarkan hal itu kemampuan yang dimiliki instruktur pelatihan sangat penting seperti menguasai materi yang akan dipelajari bagi berjalannya program pelatihan itu sendiri. Faktor yang menentukan efektivitas pelatihan salah satunya adalah instruktur yang tepat dan sesuai.

### **2.2.1 Indikator instruktur pelatihan**

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator instruktur pelatihan dapat dilihat di bawah ini (Dessler, Gary, 2011)<sup>[9]</sup>

1. Kualifikasi atau kompetensi yang memadai
2. Memotivasi peserta
3. Kebutuhan umpan balik

### **2.2.2 Syarat-Syarat Instruktur Pelatihan**

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan. Pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat - syarat sebagai berikut (Triasmoko, 2014)<sup>(10)</sup> :

*a. Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).

*b. Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

*c. Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

*d. Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial. Dengan program pelatihan yang diadakan.

*e. Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.

*f. Emotional Stability*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Instruktur Pelatihan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi instruktur pelatihan / trainer (Wibowo, 2007) <sup>[11]</sup> menguraikan pula tentang daftar kemampuan atau

kompetensi yang perlu dimiliki seorang trainer agar pelatihan lebih efektif, yaitu:

1. Latar belakang pendidikan.
2. Pengetahuan yang *up-to-date* dan kemampuan teknis dan sosial.
3. Penguasaan metode pelatihan yang sesuai.
4. Dapat beradaptasi dengan kebutuhan peserta dan lingkungan budaya organisasi.

### **2.3 Lingkungan Pelatihan**

Lingkungan pelatihan adalah tempat kerja atau lingkungan pendidikan yang dirancang untuk membantu individu dalam memperoleh ketrampilan atau kompetensi terkait pekerjaan. Ketika seorang karyawan ditempatkan di lingkungan pelatihan, mereka diberikan instruksi dan panduan untuk mempelajari bagaimana melakukan tugas-tugas tertentu. Dalam lingkungan pelatihan, instruktur memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam ketrampilan individu dan membuat penyesuaian. Lingkungan pelatihan yang tepat akan mencakup tujuan, instruksi, dan umpan balik yang jelas. Tidak seperti belajar melalui pengamatan umum, belajar di lingkungan pelatihan dibimbing dan disengaja. Lingkungan pelatihan lebih terkait dengan sekitarnya atau kondisi sumberdaya pelatihan, pengaturan pencahayaan yang benar seperti kekuatan/warna, dan perangkat yang diperlukan seperti Lampu (Sanjeevkumar & Yanan, 2011)<sup>[3]</sup> Lingkungan pelatihan adalah salah satu penentu efektivitas pelatihan dan hasil belajar secara positif. Lingkungan tempat pelatihan yang terjadi adalah

faktor utama yang bertanggung jawab untuk keberhasilan implementasi program pelatihan (Ngure, H.M & Juma,D, 2018) <sup>[1]</sup>

Menurut Gustina (2015) <sup>[2]</sup> menyiapkan lingkungan pelatihan yang kondusif merupakan salah satu langkah penting dalam melakukan pelatihan. Lingkungan pelatihan secara umum dapat diartikan sebagai segala macam kondisi dan tempat yang dapat menunjang terjadinya proses pelatihan. Disini, lingkungan pelatihan mengacu pada dua hal. Yaitu, yang pertama lingkungan pelatihan fisik dan lingkungan non fisik .

#### 1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik merujuk pada tempat dan segala benda fisik penunjang pelatihan misalnya ruang kelas, penginapan, dan lain sebagainya.

#### 2. Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik yaitu segala sesuatu yang menunjang pelatihan yang bersifat non fisik, seperti suasana ruangan, pencahayaan, dan lain sebagainya

Lingkungan pelatihan yang kondusif diyakini memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas pelatihan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif diyakini memberikan pengaruh negatif terhadap pelatihan.

### **2.3.1 Indikator Lingkungan Pelatihan**

Menurut (Sanjeevkumar & Yanan, 2011) <sup>[3]</sup> indikator lingkungan pelatihan yaitu:

- 1) Fasilitas Pelatihan
- 2) Tata letak ruang pelatihan
- 3) Suasana tempat pelatihan

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Pelatihan

Menurut (Gustina, 2015) <sup>[2]</sup> Secara sederhana mengemukakan tiga hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) *Comfortable and accessable* (nyaman secara fisik maupun psikologis dan secara geografis mudah dijangkau).
- 2) *Quite, private, and free from interruptions* (tenang, terjaga dari berbagai gangguan, baik suara, udara, maupun lainnya).

## 2.4 Peneliti Terdahulu

**Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Metodologi Penelitian	Hasil
1.	Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas pelatihan LPK Pacific Marine Schooll Yogyakarta ( widi Sari Defi, 2013 )	Analisis Regresi linier berganda	Pembinaan peserta terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,671, tingkat signifikan 0,024; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,941, tingkat signifikan 0,000 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,929, tingkat signifikan sebesar 0,000 serta terdapat pengaruh

			<p>positif dan signifikan secara simultan antara pembinaan peserta, kompetensi peserta, desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 77.730, signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikan &lt; 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,824 artinya persentase sumbangan pengaruh antara pembinaan peserta, kompetensi peserta, desain pelatihan terhadap efektivitas sebesar 82,4% dan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dan dijelaskan dalam peneliti ini</p>
2.	<p>Rizki Novriyanti Zahara (2017) “Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam”</p>	<p>Analisis Regresi linier berganda</p>	<p>Pembinaan peserta terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,671, tingkat signifikan 0,024; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,941, tingkat signifikan 0,000 terdapat pengaruh</p>

			<p>positif dan signifikan antara desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,929, tingkat signifikan sebesar 0,000 serta terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pembinaan peserta, kompetensi peserta, desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 77.730, signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikan &lt; 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,824 artinya persentase sumbangan pengaruh antara pembinaan peserta, kompetensi peserta, desain pelatihan terhadap efektivitas sebesar 82,4% dan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dan</p>
--	--	--	--

			dijelaskan dalam peneliti ini
3.	Ollani Vabiola Bangun (2017) “Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Dan <i>Person-Organizational Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional Dan <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> ”	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan
4.	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa”	Analisis Regresi linier berganda	bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	A Study on Training Factors and Its Impact on Training Effectiveness in Kedah State Development Corporation, Kedah, Malaysia. (Vimala Sanjeevkumar & Hu Yanan , 2011	Analisis Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan pelatihan, lingkungan kerja dan karakteristik pribadi karyawan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di Kedah State Development Corporation Company

## 2.5 Hipotesis Penelitian

### a. Pengaruh instruktur pelatihan terhadap efektivitas pelatihan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ooi et al faktor yang paling berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan adalah kompetensi instruktur pelatihan. hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haslinda (2009) <sup>[16]</sup> bahwa kompetensi instruktur pelatihan merupakan faktor yang signifikan berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan. Efektivitas artinya adalah efek (pengaruh mencapai hasil yang optimal. melalui pelatihan diharapkan pengetahuan pegawai dapat meningkatkan sehingga mereka dapat menerapkannya di lingkungan kerja mereka. sehingga menyatakan sangat penting bahwa instruktur pelatihan memiliki kompetensi untuk menciptakan komunitas pembelajaran yang nyaman.

Berdasarkan teori penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan

### b. Pengaruh lingkungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan

Lingkungan pelatihan dapat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. keterkaitan antara lingkungan pelatihan dengan efektivitas diklat seperti dikemukakan oleh Arthur et al (2003) <sup>[17]</sup> bahwa lingkungan pelatihan sangat berpengaruh pada efektivitas pelatihan. oleh karena itu bisa dikatakan lingkungan pelatihan yang baik dapat meningkatkan

efektifitas pelatihan lingkungan yang baik seperti tempatnya bersih dan fasilitasnya sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan karyawan demikian pula sebaliknya lingkungan pelatihan yang kurang baik berdampak buruk kepada efektivitas pelatihan. lingkungan kurang baik seperti lingkungan yang bising karna tempatnya didekat penggilingan beras. Berdasarkan teori penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : lingkungan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas

- c. Pengaruh instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan

Agar pelatihan berjalan dengan efektif maka diperlukan instruktur pelatihan yang tegas, memiliki dedikasi yang tinggi dan profesional yang mampu memberikan kinerja karyawan yang bagus

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis diantara anggota organisasi. Dengan lingkungan yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri karyawan.

Instruktur pelatihan menurut (Fer dhinawan, Reza Bayu et.al, 2015)<sup>(8)</sup>instruktur atau yang biasa disebut pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan peserta pelatihan, sebab merekalah yang mengajarkan praktek secara langsung dari awal proses sampai selesai. Instruktur yang baik mampu mengendalikan pelaksanaan tersebut berjalan dengan efektif.

Berdasarkan teori penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini bertempat di Brilliant Florist kabupaten tegalyang beralamat disidoharjo

#### **3.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan, terhitung dari tanggal 1 Maret sampai dengan 1 Juli 2021.

#### **3.3 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka yaitu dengan cara wawancara kepada karyawan Brilliant Florist Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat (Suliyanto, 2006)<sup>[12]</sup>.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu data yang Sumber Data diperoleh melalui teknik pengumpulan data hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Brilliant Florist (Suliyanto, 2006)<sup>[12]</sup>.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2006)<sup>[12]</sup>. Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diperoleh langsung dari observasi dan wawancara dengan karyawan Brilliant Florist

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Suliyanto, 2006)<sup>[12]</sup>. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan, dokumen resmi perusahaan, dan lain sebagainya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pernyataan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pernyataan itu (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>. Informasi yang diperlukan yaitu berupa hal-hal yang berhubungan dengan informasi daripada karyawan.

## 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>. data kuisisioner ini adalah jawaban dari karyawan Brilliant Florist.

## 3. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada instansi dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini.

## 4. Studi Pustaka

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi yang teliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak dapat lepas dari literatur-literatur ilmiah yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku, mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali. Hal ini menurut (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>.

### 3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Brilliant FLORIST yang berjumlah 30 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pertimbangan bahwa populasi yang sangat besar jumlahnya sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada maka dilakukan pengambilan sampel. (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>. sampel yang digunakan penelitian ini adalah 30 karyawan Brilliant Florist.

Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 30 responden.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada Brilliant Florist, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh*, yaitu teknik pemilihan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi

tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert 1 sampai 5. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban “sangat setuju”, setuju”, “kurang setuju”, “ tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Skor yang diberikan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Tidak Setuju : Skor 2

Cukup Setuju : Skor 3

Setuju : Skor 4

Sangat Setuju : Skor 5

Data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu dianalisis lebih lanjut agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat, maka dalam penelitian ini sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang akan diteliti. Data yang dihasilkan pada penelitian ini dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Untuk itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Pendapat (Sugiyono, 2012)<sup>[13]</sup>.

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan

membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Butir kuisioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ .

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2005)<sup>[14]</sup> sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas

menggunakan uji statistik *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov* dilakukan dengan melihat sig. > 0,05 data distribusi secara normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (tidak terkena gejala heteroskedastisitas). Untuk mendiagnosis terjadinya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan melihat masing – masing variabel independen memiliki nilai sig. > alpha 0,05 maka regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005)<sup>[14]</sup> pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen. Jika terjadi hubungan yang kuat menandakan variabel independen akan di bentuk kedalam sebuah persamaan regresi terjadi gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas tidak akan terjadi bila nilai tolerance (TOL) > 0,10 sedangkan nilai VIF harus < 10.

TOL adalah suatu jumlah yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya dalam suatu persamaan

regresi. Batas TOL adalah 0,01 sehingga jika  $TOL < 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

VIF adalah suatu jumlah yang menunjukkan bahwa suatu variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain dalam suatu persamaan regresi. Batas VIF adalah 10, apabila  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem *autokorealsi*.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Syarat untuk regresi ganda adalah tidak ada autokorelasi antar variabel bebas. cara mendeteksi adanya autokorelasi dengan melihat nilai sig pada Runs Test. Kriteria jika pada suatu model regresi tidak terjadi autokorelasi adalah nilai  $sig. > 0,05$  jika nilai  $sig. < 0,05$  maka pada model regresi terjadi autokorelasi.

### 3.9 Analiss Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Sesuai kerangka pada pengolahan data menggunakan analisis berganda dengan menggunakan SPSS. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara profitabilitas (variabel dependen)

dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Menurut Sugiyono (2012:277)<sup>[13]</sup> persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_nX_n$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

$\alpha$  = Konstanta

b1, b2, = Koefisien regresi

X1 X2 = Variabel bebas

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu: instruktur pelatihan (X1), lingkungan pelatihan (X2) terhadap variable terikat yaitu efektivitas pelatihan (Y).

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel x dan y apakah variabel X1, X2 (instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (efektivitas pelatihan) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2005)<sup>(14)</sup> :

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. Ho1 : variabel instruktur pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan

Ha1: variabel instruktur pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan

2. Ho2 : variabel lingkungan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan

Ha2: variabel lingkungan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2050)<sup>(14)</sup> adalah dengan menggunakan angka probabilita signifikan yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## 2. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Ghozali, 2005)<sup>(12)</sup>

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. Ho3 : variabel instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan

Ha3: variabel instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2005)<sup>(14)</sup> adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

- b) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi (Adj $R^2$ )

Mengetahui tingkat ketepatan paling dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1(satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) (efektivitas pelatihan) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (instruktur pelatihan, lingkungan pelatihan). (Ghozali,2005)<sup>(14)</sup>

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pembahasan mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kinerja karyawan di Brilliant Florist diperoleh dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 22. Keluaran dari data tersebut diharapkan dapat memberikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Analisis dan pembahasan tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah. Pembahasan lebih lanjut mengenai hal ini dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (independen) yaitu instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu efektivitas pelatihan.

##### **4.1.1 Data Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan Brilliant Florist. Sebanyak 30 reponden yang telah menerima kuesioner. Responden diklasifikasikan berdasarkan. Jenis kelamin.umur dan pendidikan Adapun profil responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	43,3
2	Perempuan	17	56,7
<b>Total</b>		100	100.0

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 43,3% atau 13 orang responden berjenis laki-laki, 56,7% atau 17 orang responden berjenis kelamin perempuan.

Klasifikasi responden berdasarkan jenis usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30	12	40,0
2	30-40	7	23,3
3	40-50	4	13,3
4	50-60	7	23,3
5	Total	30	100,0

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 40,0% atau 12 orang responden berumur 20-30 tahun, 23,3% atau 7 orang responden berumur 30-40 tahun, 13,3% atau 4 orang responden berumur 40-50 tahun, 23,3% atau 7 orang responden berumur 50-60 tahun.

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	9	30,0
2	SMP	12	40,0
3	SMA/SMK	9	30,0
4	Total	30	100,0

Sumber: Data penelitian diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 30,0% atau 9 orang responden berpendidikan SD, 40,0% atau 12 orang responden berpendidikan SMP, 30,0% atau 9 orang responden berpendidikan SMA/SMK.

#### 4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk  $(df) = n - 2$ . Jumlah sampel ( $n$ ) besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2 = 28$  dan  $alpha = 0,05$ . Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Jika tampilan output SPSS menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Nilai  $r_{hitung}$  merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan. Setiap variabel dianalisis dengan program SPSS versi 22. Nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Uji Validitas Eektivitas Pelatihan**

No	Rhitung	Rtabel	keterangan
1	0,950	0,374	Valid
2	0,996	0,374	Valid
3	0,996	0,374	Valid
4	0,974	0,374	Valid
5	0,996	0,374	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas efektivitas pelatihan diatas, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel efektivitas pelatihan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 4.5 Uji Validitas Instruktur Pelatihan**

No	rhitung	Rtabel	keterangan
1	0,681	0,381	Valid
2	0,731	0,381	Valid
3	0,724	0,381	Valid
4	0,694	0,381	Valid
5	0,724	0,381	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas instruktur pelatihan diatas, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel instruktur pelatihan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Pelatihan**

No	Rhitung	Rtabel	keterangan
1	0,904	0,381	Valid
2	0,904	0,381	Valid
3	0,974	0,381	Valid
4	0,974	0,381	Valid
5	0,974	0,381	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas lingkungan pelatihan diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel lingkungan pelatihan dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.1.3 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 kolom *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Instruktur pelatihan (X1)	0.974	Reliabel
2	Lingkungan pelatihan (X2)	0.869	Reliabel
3	Efektivitas pelatihan (y)	0,947	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui *Cronbach's Alpha* dari instruktur pelatihan sebesar 0,974 atau 97,4%, lingkungan pelatihan sebesar 0,869 atau 86,9% dan efektivitas pelatihan sebesar 0,947 atau 94,7%. Variabel tersebut memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian,

#### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Suatu distribusi dikatakan normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

		Standardized Residual
<b>N</b>		30
<b>Normal</b>	Mean	,0000000
<b>Paramater<sup>a,b</sup></b>	Std Deviation	,96490128
<b>Most</b>	Absolute	.150
<b>Exstreme</b>	Positive	,150
<b>Differences</b>	Negative	-.122
<b>Test Statistic</b>		,150
<b>Asymp.sig. (2-tailed)</b>		,0,82 <sup>c,d</sup>

a. Tes distribution is Normal

b. Calculated from Data

c. Liliefors Significance Correction

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data diatas dapat dijelaskan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,82 > 0,05$  maka dapat diketahui data residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan melihat masing-masing variabel independen memiliki nilai  $\text{sig.} > \alpha 0,05$  maka regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5,673	4,893		1,159	,256
Instruktur_Pelatihan	,021	,143	,028	,147	,884
Lingkungan_Pelatihan	-,161	,149	-,205	-1,080	,290

a. Dependent Variable: abres

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dilakukan dengan melihat masing-masing variabel independen memiliki  $\text{sig.} > \alpha 0,05$  (dengan dependen variabel yang sudah ditransform) maka model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas (varian data homogen) tabel tersebut menunjukkan nilai sig. Variabel Instruktur Pelatihan 0,884 > alpha 0,05 dan sig. Variabel lingkungan pelatihan sebesar 0,290 > alpha

0,05 yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang kuat menandakan variabel independen akan dibentuk kedalam sebuah persamaan regresi sehingga terjadi gejala multikolinearitas tidak akan terjadi apabila *tolerance* (TOL) $>0,10$  sedangkan nilai VIF harus  $< 10$ . Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	ized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	38,148	5,348		7,133	,000		
1 Instruktur_Pelatihan	,349	,149	,629	-2,144	,041	,989	1,011
Lingkungan_Pelatihan	-,370	,170	-,381	-2,180	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: Efektivitas\_Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan uji TOL dan VIF dilakukan dengan melihat nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terkena gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis TOL dan VIF menunjukkan nilai *tolerance*  $0,989 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,011 < 10$  yang berarti model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Pengujian uji autokorelasi ada 2 yaitu dengan uji Durbun Watson dan Runs Test. Berikut disajikan uji autokorelasi dengan uji Runs Test :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,08434
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	17
Z	,212
Asymp. Sig. (2-tailed)	,832

a. Median

Sumber : Data penelitian diolah (2020)

Uji autokorelasi menggunakan uji Runs Test dilakukan dengan melihat nilai sig. > 0,05 data tidak mengalami atau mengandung autokorelasi. Berdasarkan hasil analisis uji autokorelasi menggunakan uji Runs Test menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) pada output Runs Test 0,832 > 0,05 maka data tidak mengalami atau mengandung autokorelasi.

#### 4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel (X) instruktur pelatihan dan

lingkungan pelatihan dengan variabel (Y) dependent yaitu efektivitas pelatihan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_nX_n$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22 maka diperoleh Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda.

**Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,148	5,348		7,133	,000
1 Instruktur_Pelatihan	-,319	,149	-,362	-2,144	,041
Lingkungan_Pelatihan	-,370	,170	-,368	-2,180	,038

a. Dependent Variable: Efektivitas\_Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, dapat dirumuskan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2$$

$$Y = 38,148 - 319x_1 - 370x_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 38,148 yang menunjukkan bahwa jika efektivitas pelatihan dan lingkungan pelatihan sebesar 0 satuan maka pengeluaran sebesar 38,148 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi sebesar -0,319 menunjukkan bahwa setiap peningkatan instruktur pelatihan sebesar 1 satuan dapat menyebabkan penurunan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0,319 satuan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh negatif,

jadi apabila terjadi peningkatan pada instruktur pelatihan, maka efektivitas pelatihan akan menurun.

- 3) Nilai koefisien regresi sebesar 0-,370 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan pelatihan 1 satuan dapat menyebabkan penurunan terhadap efektivitas pelatihan sebesar 0-,370 satuan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh negatif, jadi apabila terjadi peningkatan pada lingkungan pelatihan, maka efektivitas pelatihan akan menurun

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial dari variabel independen.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,148	5,348		7,133	,000
	Instruktur_Pelatihan	-,319	,149	-,362	-2,144	,041
	Lingkungan_Pelatihan	-,370	,170	-,368	-2,180	,038

a. Dependent Variable: Efektivitas \_ Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

Df= n-k=30-3=27

a=5%=0,05

sehingga nilai df= 27 dan alpha=0,05 maka t<sub>tabel</sub> sebesar 1,703

berdasarkan hasil uji t dengan melihat  $t_{hitung}$  maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Instruktur Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap eektivitas pelatihan, hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0,038 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  (2,144)  $t_{tabel}$  (1,703) yang artinya jika ditingkatkan variabel instruktur pelatihan sebesar satuan-satuan maka eektivita pelatihan akan meningkat.
- b. Variabel lingkungan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap eektivitas pelatihan, hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0,041 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  (2,180)  $t_{tabel}$  (1,703) yang artinya jika ditingkatkan variabel lingkungan pelatihan sebesar satuan-satuan maka eektivita pelatihan akan meningkat.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

**Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji secara serempak/simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40,380	2	20,190	4,239	,025 <sup>b</sup>
<sup>1</sup> Residual	128,587	27	7,452		
Total	168,967	29			

a. Dependent Variable: Eektivitas\_Pelatihan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Pelatihan,  
Instruktur\_Pelatihan

Sumber : Data penelitian diolah (2021)

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 30 - 3 = 27$$

$$a = 5\% = 0,05$$

sehingga nilai  $df1 = 2$ ,  $df2 = 27$  dan  $a = 0,05$

maka  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $= 3,35$

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai F hitung  $3,394 > F_{3,35}$  tabel dengan level signifikan  $0,025$  yang jauh lebih kecil dari nilai  $0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan secara simultan terhadap efektivitas pelatihan

#### 4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisaran antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$ , menunjukkan tidak cukup mampu untuk menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila  $R^2$  mendekati 1, menunjukkan semakin mampu menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*. Ada dua pilihan disini, apakah memakai *R square* atau *Adjusted R Square* ( $R^2$  yang

disesuaikan). Jika variabel lebih dari dua sebagaimana dalam penelitian ini, maka yang dipakai adalah *Adjusted R Square*.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,183	2,182

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Pelatihan Instruktur\_Pelatihan  
Sumber : Data penelitian diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,183 yang berarti bahwa variabel instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 18,3% terhadap efektivitas pelatihan Dan 81,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut antara lain seperti kualitas pelatihan, motivasi kerja, dan sebagainya.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan uji T, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.319, thitung 2,144, lebih besar dari ttabel 1,703 dan nilai signifikan 0,041 dibawah 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya instruktur pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihann di Brilliant Florist.

Dalam hal ini penelitian ditemukan bahwa instruktur pelatihan menunjukkan bahwa mampu menguasai materi pelatihan sehingga peneliti akan melakukan penilaian dan pengawasan setiap berjalannya proses pembelajaran sehingga perusahaan tidak salah memilih instruktur

pelatihan tetapi karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pelatihan sehingga menghasilkan efektivitas pelatihannya tidak berjalan dengan baik. instruktur pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihan

Instruktur memberikan peranan penting terhadap kemajuan peserta pelatihan, sebab merekalah yang mengajarkan praktek secara langsung dari awal proses sampai selesai. Instruktur yang baik mampu menjadikan pelaksanaan pelatihan tersebut berjalan efektif (Ferdhinawan, Reza Bayu et.al, 2015) <sup>[8]</sup>. Selain itu instruktur juga bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kepada peserta pelatihan. Seorang instruktur juga harus memiliki kemampuan untuk menganalisa dan mengetahui apa saja yang dibutuhkan peserta pelatihan. Mengingat tugas utama instruktur pelatihan adalah untuk meningkatkan skill, knowledge dan attitude. Oleh karena itu dengan disediakannya instruktur pelatihan yang berkualitas tersebut, peserta pelatihan mampu termotivasi dalam pelatihan, sehingga efektivitas pelatihan akan semakin meningkat.

## 2. Pengaruh Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan uji T, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.370, thitung 2,10, lebih besar dari ttabel 1,703 dan nilai signifikan 0,038 dibawah 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan pelatihan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap efektivitas pelatihann di Brilliant Florist.

Dalam hal ini penelitian ditemukan bahwa lingkungan pelatihan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi fasilitas lingkungan dalam melakukan pelatihan. tetapi perusahaan tidak menyetok plastik yang sudah dipotongin sehingga jika terjadi kekurangan plastik harus memotong langsung maka terjadinya penghambatan waktu sehingga menghasilkan efektivitas pelatihannya tidak berjalan dengan baik. instruktur pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang didukung oleh Hendri Rosa 2015<sup>[18]</sup> dengan judul “ Pengaruh lingkungan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Instruktur Pelatihan Dan Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (4,239) >  $F_{tabel}$  (3,35) dan nilai signifikannya  $0,025 < 0,05$ ). Pengujian variabel instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini ditunjukkan oleh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh dan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan

Dalam hal ini karyawan memiliki kecocokan dan kepuasan dalam mengikuti pelatihan kerja di perusahaan serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Sehingga terjalin pelatihan yang bagus.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2002:73) . Instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. sehingga dua variabel itu saling berhubungan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan (Uji t) instruktur pelatihan menunjukkan kemampuan untuk mempengaruhi perusahaan untuk kewajiban pelatihan. instruktur pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Apabila terjadi kenaikan pada instruktur pelatihan maka efektivitas pelatihan akan menurun.
2. Berdasarkan (Uji t) lingkungan pelatihan menunjukkan kemampuan untuk mempengaruhi perusahaan untuk kewajiban pelatihan. lingkungan pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Apabila terjadi kenaikan pada lingkungan pelatihan maka efektivitas pelatihan akan menurun
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan secara bersama-sama atau serempak berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pelatihan pada Brilliant Florist

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap ektivitas pelatihan pada brilliant florist. Sehingga disarankan bagi pimpinan Brilliant Florist untuk memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemimpin melakukan pelatihan bersama karyawan agar karyawan lebih semangat dalam berlatih.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel baru yang digunakan dalam penelitian. karena dalam penelitian yang digunakan hanya 2 variabel yaitu instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan yang hasilnya 18,3 % dari Adjusted R Square dan variabel lainnya adalah 81,7 % sehingga selanjutnya disarankan peneliti untuk menambahkan variabel lain seperti kualitas pelatihan, dukungan rekan kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ngiire, H.M & Juma, D. (2018). *Factors Influencing Training Effectiveness In Commercial Banks In Kenya :A Case Of Co-Operative Bank Of Kenya, Nairobi County. Journal of business & change management.*
- [2] Gustina A (2015). Pengaruh Kualitas Pelatihan, Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di Sektor Perbankan . *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- [3] Sanjeevkumar, V., & Yanan, H. (2011). A Study on Training factors and its Impact on Training Effectiveness in Kedah State Development Corporation Kedah Malaysia. *Journal Of Human Resource Studies University Of Utara Malaysia. Volume 1 No 2.*
- [4] Yaqoot, Ehsan Saeed Idrees et.al. (2017). Antecedent Of Training Effectiveness In Bahrain. *Journal Of Business And Management, Volume 5 Issue 1*
- [5] Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. 2006. *Evaluating Training Program: The Four Levels*, Berrett Kohler, Inc, San Francisco.
- [6] Meitaningrum, Dhita Ayu et.al. (2013). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang ). *Jurnal Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Volume 1 No 3.*
- [7] Rahmayani, et al. (2014). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo. *JESTT Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Volume 1 No 1.*
- [8] Ferdhinawan, Reza Bayu et.al. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Volume 28 No 1.*
- [9] Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang, Vol 12 No 1.*
- [11] Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- [12]Suliyanto. (2006). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- [13]Sugiyono (2012). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi R&D. Bandung Alfabeta .
- [14]Ghazali, imam (2005). Analisis Multivariate Dengan Program Spss Semarang: Badan Penerbit Unversitas Diponogoro
- [15]Santika, Tika & Elis, Ros. (2018). Peran Instruktur Dalam Meningkatkan Keterampilan Warga Belajar Program Pelatihan Instalasi Listrik. *Journal of Non formal Education and Community Empowerment*, Volume 2 No 1.
- [16]Haslinda (2009). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivita Pelatihan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pejabat Eselon IV Dilingkungan Pemerintah Daerah Aceh).
- [17]Arthur et.al (2003). Pengaruh Lingkungan Pelatihan Self-Efficacy, Dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Pada Karyawan PT. Indonesia Power.Jurnal Manajemen Unud, Vol.5,No7,2016.
- [18]Hendri Rosa(2015). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal (BMAJ). Vol. 1 No 1-Oktober 2018

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Penelitian Kuisisioner

### KUISISIONER

Bersama ini saya mahasiswi Polteknik Harapan Bersama Tegal, dengan identitas kami sebagai berikut :

Nama : Nita Risma Yuli Yanti

NIM : 18030026

Jurusan : D3 Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan atas penelitian tentang “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kinerja karyawan pada studi kasus brilliant florist kabupaten tegal”.

Saya mohon Bapak/Ibu/Saudara pilih dan menuliskan jawaban pada tepat yang telah disediakan.

Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Tegal, juni 2021

Hormat Saya

Nita Risma Yuli Yanti

## I. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama Responden : .....(\*boleh tidak diisi)

Usia :  20-30Tahun  40- – 50 Tahun

30 – 340 Tahu  50 – 60 Tahun

Jenis Kelamin :  Laki – laki  Perempuan

Pendidikan :  SD  SMA

SM  SMK

## II. PETUNJUK PENGISIAN DAFTAR PERTANYAAN

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kenyataan yang ada berdasarkan Bapak / Ibu, lalu berilah tanda “Check list “ (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

5 = (Sangat setuju )

4 = (Setuju)

3 = (Cukup Setuju)

2 = (Tidak Setuju)

1 = (Sangat Tidak Setuju)

## I. Variabel Efektivitas Pelatihan (Y)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan setelah mengikuti pelatihan					
2	Saya rasa pelatih memiliki wawasan yang luas terhadap materi-materi yang berikan					
3	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan					
4	Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan					
5	Saya rasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang jenuh akibat dari tugas yang tidak diketahui					

## II. Variabel instruktur pelatihan (X1)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Instruktur memiliki kompetensi dan wawasan dibidang pelatihan (ronce bunga melati)					
2	Instruktur membantu peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan					
3	Instruktur menggunakan bahan pelatih seperti jarum untuk memotivasi peserta pelatihan					
4	Instruktur selalu memberikan umpan balik/feedback atas tugas yang diberikan					
5	Instruktur menunjukkan pertanyaan tentang isi atau materi program pelatihan kepada peserta pelatihan					

## III. Variabel lingkungan Pelatihan(X2)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Fasilitas pelatihan yang tersedia sangat memadai					
2	Suasana tempat pelatihan nyaman dan tidak bising					
3	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
4	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas pelatihan					
5	Kebersihan dilingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik					

## 2. Hasil Jawaban Responden Penelitian

No	evektifitas pelatihan					Jumlah	instruktur pelatihan					jumlah	lingkungan pelatihan					jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
10	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	2	2	2	2	13
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25

22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	19
26	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	3	19
28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	3	20	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	5	25

## Lampiran 3: Hasil Uji SPSS

## Hasil Uji Validitas

## Correlations

		Efektivitas_P elatihan_1	Efektivitas_P elatihan_2	Efektivitas_P elatihan_3
Efektivitas _Pelatihan_ 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  30	,925**  30	,925  30
Efektivitas _Pelatihan_ 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,925**  30	1  30	1,000  30
Efektivitas _Pelatihan_ 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,925  30	1,000  30	1  30
Efektivitas _Pelatihan4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,889  30	,964*  30	,964  30
Efektivitas _Pelatihan_ 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,925  30	1,000  30	1,000  30
Efektivitas _Pelatihan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,950  30	,996  30	,996  30

## Correlations

		Efektivitas_Pe latihan4	Efektivitas_Pe latihan_5	Efektivitas_Pe latihan_6
Efektivitas_ Pelatihan_1	Pearson Correlation	,889	,925	,950
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Efektivitas_ Pelatihan_2	Pearson Correlation	,964*	1,000	,996
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Efektivitas_ Pelatihan_3	Pearson Correlation	,964	1,000	,996
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Efektivitas_ Pelatihan4	Pearson Correlation	1	,964	,974
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Efektivitas_ Pelatihan_5	Pearson Correlation	,964	1	,996
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Efektivitas_ Pelatihan	Pearson Correlation	,974	,996	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	Instruktur_Pe latihan_1	Instruktur_Pe latihan_2	Instruktur_Pe latihan_3
Instruktur_ Pearson Pelatihan_1 Correlation	1	,864	,934
Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_ Pearson Pelatihan_2 Correlation	,864	1	,934
Sig. (2-tailed)	,000		,000
N	30	30	30
Instruktur_ Pearson Pelatihan_3 Correlation	,934	,934	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	30	30	30
Instruktur_ Pearson Pelatihan_4 Correlation	,731	,870	,791
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_ Pearson Pelatihan_5 Correlation	,796	,934	,861
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_ Pearson Pelatihan Correlation	,681	,731	,724
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30

## Correlations

	Instruktur_Pelatihan_4	Instruktur_Pelatihan_5	Instruktur_Pelatihan_6
Instruktur_Pelatihan_1	,731	,796	,61
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_Pelatihan_2	,870	,934	,731
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_Pelatihan_3	,791	,861	,724
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_Pelatihan_4	1	,932	,694
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	30	30	30
Instruktur_Pelatihan_5	,932	1	,724
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,000		,000
N	30	30	30
Instruktur_Pelatihan	,694	,724	1
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	30	30	30

## Correlations

		Lingkungan_ Pelatihan_1	Lingkungan_ Pelatihan_2	Lingkungan_ Pelatihan_3
Lingkungan_ Pelatihan_1	Pearson Correlation	1	,867	,802
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_ Pelatihan_2	Pearson Correlation	,67	1	,802*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Lingkungan_ Pelatihan_3	Pearson Correlation	,802	,802*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30
Lingkungan_ Pelatihan_4	Pearson Correlation	,02*	,802**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_ Pelatihan_5	Pearson Correlation	,802	,802	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_ Pelatihan	Pearson Correlation	,904	,904	,974
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,00
	N	30	30	30

## Correlations

		Lingkungan_Pelatihan_4	Lingkungan_Pelatihan_5	Lingkungan_Pelatihan_6
Lingkungan_Pelatihan_1	Pearson Correlation	,802*	,802	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_Pelatihan_2	Pearson Correlation	,802**	,802	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_Pelatihan_3	Pearson Correlation	1,000	1,000**	,974
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_Pelatihan_4	Pearson Correlation	1	1,000	,974
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan_Pelatihan_5	Pearson Correlation	1,000	1	,974
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Lingkungan_Pelatihan	Pearson Correlation	,974	,974	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reabilitas

Variabel Efektivitas Pelatihan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
,974	,975	5

Variabel Instruktur Pelatihan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,875	5

Variabel Lingkungan Pelatihan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,948	5

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96490128
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,150
	Positive	,150
	Negative	-,122
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**a. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,673	4,893		1,159	,256
	Instruktur_Pelatihan	,021	,143	,028	,147	,884
	Lingkungan_Pelatihan	-,161	,149	-,205	-1,080	,290

**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,148	5,348		7,133	,000
	Instruktur_Pelatihan	-,319	,149	-,362	2,144	,041
	Lingkungan_Pelatihan	-,370	,170	-,368	-2,180	,038

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Instruktur_Pelatihan	,989	1,011
	Lingkungan_Pelatihan	,989	1,011

**a. Uji Autokolinearitas**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,08434
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	17
Z	,212
Asymp. Sig. (2-tailed)	,832

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**a Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,148	5,348		7,133	,000
	Instruktur_Pelatihan	-,319	,149	-,362	-2,144	,041
	Lingkungan_Pelatihan	-,370	,170	-,368	-2,180	,038

**b Hasil Uji f****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,380	2	20,190	4,239	,025 <sup>b</sup>
	Residual	128,587	27	4,762		
	Total	168,967	29			

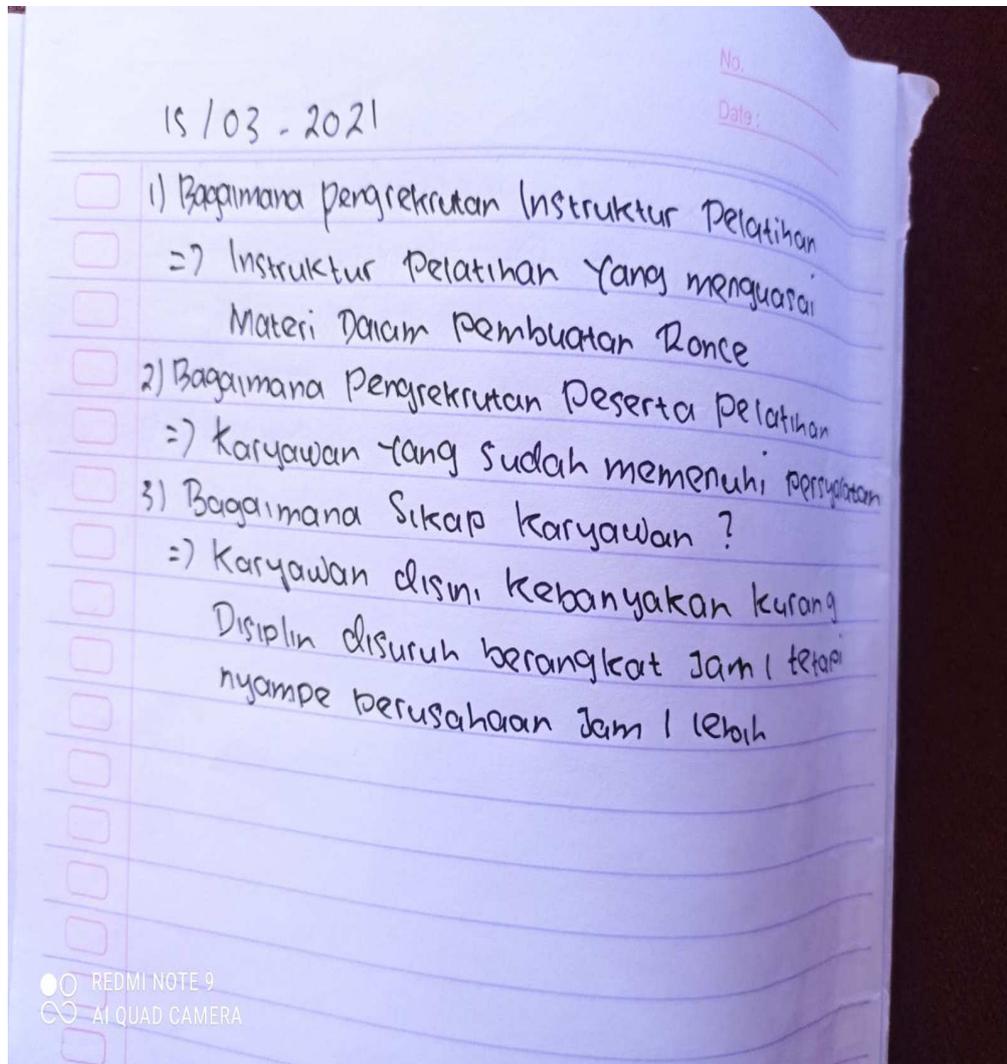
a. Dependent Variable: Efektivitas\_Pelatihan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Pelatihan, Instruktur\_Pelatihan

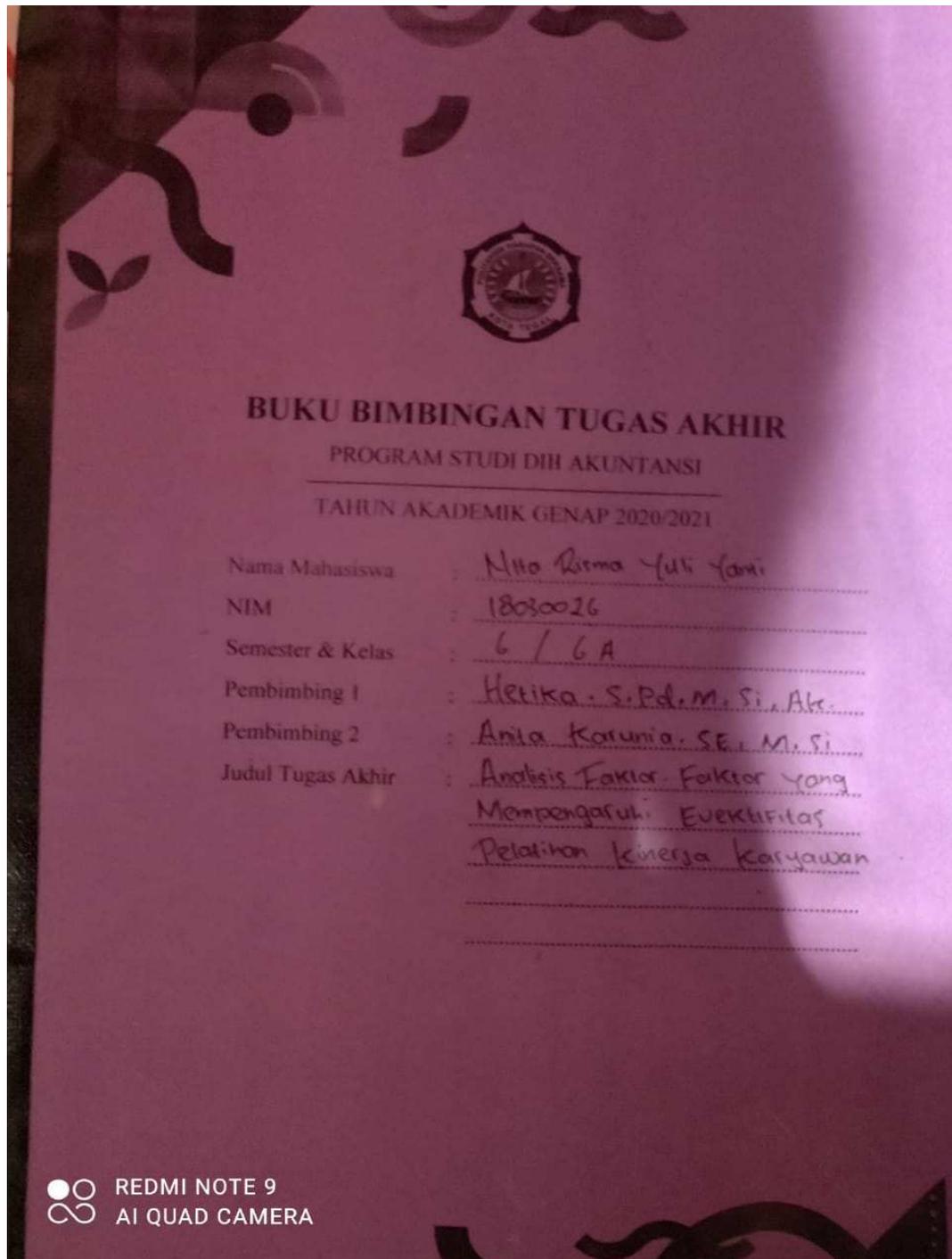
**C Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,183	2,182

## Lampiran 4 Hasil Wawancara



Lampiran 5. Lembar Buku Bimbingan TA



**BUKU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**  
PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI  
TAHUN AKADEMIK GENAP 2020/2021

Nama Mahasiswa	: Nita Rizma Yuli Yanti
NIM	: 18030026
Semester & Kelas	: 6 / GA
Pembimbing 1	: Helika. S.Pd.M. Si., Ak.
Pembimbing 2	: Anila Karunia. SE., M. Si.
Judul Tugas Akhir	: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan Kinerja Karyawan

REDMI NOTE 9  
AI QUAD CAMERA



# PEMBIMBING 1

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing I
1.	10.03.2021	Judul dan Referensi Jurnal	
2.	9/04-2021	Kuisisioner	
3.	20/06-2021	1) perbaiki kalimat yang ada pada kolom permasalahan (kerangka berfikir) 2) Editing Teks (kesimpulan)	
4	30/06-2021	1) Editing teks (Judul Hipo-tesis Penelitian)	
5	02/07-2021	Acc TA / Siap untuk di usi	



REDMI NOTE 9

AI QUAD CAMERA

- catatan :
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
  2. Bimbingan minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
  3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)



# PEMBIMBING 2

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
1.	11/03-2021	Judul Tugas Akhir	
2.	9/04-2021	Kuisisioner	
3.	15/04-2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Editing Judul</li> <li>2. Editing teks (Latar Belakang Masalah)</li> <li>3. Editing teks (kerangka Berfikir)</li> <li>4. Editing teks (sistematika Penulis)</li> <li>5. Penelitian terdahulu</li> <li>6. Referensi di teknik Pengumpulan</li> </ol>	
4.	15/06-2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembahasan</li> <li>2. Ejaan asing cetak miring</li> <li>3. Hasil olahan data diperbaiki.</li> </ol>	
5.	13/07-2021	ACC TA	

Catatan : 1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing  
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)  
 3. Bimbingan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)



REDMI NOTE 9  
AI QUAD CAMERA