

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

Nita Risma Yuli Yanti¹, Hetika², Anita Karunia³
Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama,
Korespondensi email : nitarisma56@gmail.com

Abstract

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*

***Analysis of The Factors That Affect The Effectiveness of Training In Company Brilliant Florist.
Study Program: Accounting Associate Degree***

Abstract

The accounting information system is collecting, recording, storing and processing data to become financial information. Cash sales accounting information system is a system implemented by companies in selling goods so that they are able to provide information about sales. The purpose of this study was to determine the sales accounting information system and the level of effectiveness of the implementation of the accounting information system on the application of internal control in electronic sales at the Bagong Elektronik Store. The data techniques used in this research were observation, interview and literature study. The data analysis technique used in this research is qualitative. The data analysis method is data reduction, data presentation and data retrieval. The results of this study showed there were employees who concurrently have two tasks. The sales accounting information system that has been implemented by the Bagong Electronic Shop has been implemented properly and computerized to effectively support the company's internal control.

Key Words : *Accounting Information System, Internal Control, Sales.*

PENDAHULUAN

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.

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 ke bagian 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 produk nomor 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 ”

METODE

Jenis Penelitian

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)[1].

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)[1].

Waktu dan Tempat Penelitian

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

Lokasi Penelitian ini bertempat di Brilliant Florist kabupaten tegalyang beralamat disidoharjo.

Target/Subjek Penelitian

Target/Subjek penelitian ini yaitu Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan Teknik memperoleh subjek ini dengan cara menganalisis faktor-fakto yang mempengaruhi efektivitas pelatihan pada sistem yang digunakan oleh perusahaan Brilliant Florist .

Prosedur

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada Brilliant Florist. Lalu penulis melakukan analisis permasalahan yang ada dengan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para karyawan pada perusahaan Brilliant Florist.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

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)^[1]. 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)^[1]. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan, dokumen resmi perusahaan, dan lain sebagainya.

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)^[13]. 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)^[2]. 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)^[2]. 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)^[2].

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)^[2]. 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)^[2]. 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.

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)^[2].

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* (α). 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kinerja karyawan di Brilliant Florist diperoleh dari kuisioner 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.

Data Responden

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

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	43,3
2	Perempuan	17	56,7
Total		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 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 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.

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. 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. 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 5. 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel lingkungan pelatihan dalam penelitian ini adalah valid.

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 6. 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* (α) 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,

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 7. Hasil Uji Normalitas

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

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 varasi 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 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandar dized Coefficients	Standar dized Coeffici ents	T	Sig.
-------	------------------------------------	--------------------------------------	---	------

	B	Std. Erro r	Beta	
1 (Constant)	5,673	4,893	1,159	,256
Instruktur_Pelatiha n	,021	,143	,028	,147 ,884
Lingkung an_	-,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 heeteroskedastisitas (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 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coefficie nts	T	Sig.	Colline arity Statistic s	Toleranc e
(Constant)	38,148	5,348	7,133	,000		
Instruktur_Pelatih an	,349	,149	,629	-,2144	,041	,989
Lingkun gan_Pela tihan	-,370	,170	-,381	-2,180	,038	,989

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 Durbin Watson dan Runs Test. Berikut disajikan uji autokorelasi dengan uji Runs Test :

Tabel 10. Hasil Uji Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,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.

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 11. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(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)

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 3,19 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

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Standarize d	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
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_{tabel} sebesar 1,703

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

- Variabel Instruktur Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,038 < 0,05) dan nilai thitung (2,144) < ttabel (1,703) yang artinya jika ditingkatkan variabel instruktur pelatihan sebesar satu-satuan maka efektivitas pelatihan akan meningkat.
- Variabel lingkungan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelatihan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,041 < 0,05) dan nilai thitung (2,180) < ttabel (1,703) yang artinya jika ditingkatkan variabel lingkungan pelatihan sebesar satu-satuan maka efektivitas pelatihan akan meningkat.

2) Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel 13. 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 ^b
Residual	128,587	27	7,452		
Total	168,967	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas_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_{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 Ho ditolak (Ha diterima). Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan secara simultan terhadap efektivitas pelatihan

Uji Koefisien Determinasi (Adj R2)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan (R²) berkisar antara nol sampai dengan satu (0 ≤ R² ≤ 1). Hal ini berarti bila R² = 0, menunjukkan tidak cukup mampu untuk menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila R² 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* (R² yang disesuaikan). Jika variabel lebih dari dua sebagaimana dalam penelitian ini, maka yang dipakai adalah *Adjusted R Square*.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,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.

Pembahasan

1. Pengaruh Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan uji T, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.319, t_{hitung} 2,144, lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dan nilai signifikan 0,041 dibawah 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya instruktur pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihannya 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

2. Pengaruh Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan

Berdasarkan uji T, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.370, t_{hitung} 2,10, lebih besar dari t_{tabel} 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 pelatihannya 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.

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

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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.
2. Berdasarkan (Uji t) lingkungan pelatihan menunjukkan kemampuan untuk mempengaruhi perusahaan untuk kewajiban pelatihan. lingkungan pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas pelatihan.
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

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 efektivitas 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 lainya adalah 81,7 % sehingga selanjutnya disarankan peneliti untuk menambahkan variabel lain seperti kualitas pelatihan, dukungan rekan kerja dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

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

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Suliyanto. (2006). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- [2]. Sugiyono (2012). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi R&D. Bandung Alfabeta .
- [3]. 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.
- [4]. 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.