

ECOBESTHA_ECO 4**Lingkungan Kerja, Desain Pelatihan dan *Self Efficacy* Untuk Meningkatkan Efektivitas Pelatihan Melalui Transfer Pelatihan Pada PPA dan PPM FEB Universitas Pancasila****Dian Riskarini^{*,1}, Lies Putriana², Yuli Ardianto³**^{1,2,3} S1 Manajemen, FEB, Universitas Pancasila
(E-mail Korespondensi: dianriskarini@univpancasila.ac.id)**ABSTRACT**

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusianya dan meningkatkan pelayanan yang prima, PPM dan PPA FEB UP secara reguler mengadakan pelatihan. Melalui pelatihan yang diberikan diharapkan mampu menjaga keandalan para mahasiswa dan menjaga hubungan dengan stakeholder. Dikarenakan ditemukannya beberapa fenomena seperti minimnya pengalaman dan pengetahuan yang mempengaruhi beberapa kompetensi Mahasiswa, kecenderungan alasan formalitas prasyarat sebelum ujian komprehensif skripsi dan masih kurang memuaskannya rata-rata nilai pelatihan mahasiswa maka diteliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya fenomena tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, desain pelatihan, dan *self efficacy* untuk meningkatkan efektivitas pelatihan melalui transfer pelatihan pada PPM dan PPA FEB UP. Pada penelitian ini, terdapat 35 variabel manifes sebagai indikator yang diukur dalam 5 variabel laten yakni Lingkungan Kerja (X_1) yang diukur dengan 7 variabel manifes, Desain Pelatihan (X_2) dengan 6 variabel manifes, *Self Efficacy* (X_3) dengan 8 variabel manifes, Transfer Pelatihan (Y) dengan 6 variabel manifes dan Efektivitas Pelatihan (Z) dengan 8 variabel manifes. Dalam kerangka berfikir tergambar 3 variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Desain Pelatihan (X_2), dan *Self Efficacy* (X_3); variabel intervening yaitu Transfer pelatihan (Y) dan variabel dependen yaitu Efektivitas Pelatihan (Z). Kerangka berfikir tersebut menghasilkan 10 hipotesis penelitian yang akan dibuktikan melalui hasil pengolahan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang mengikuti perkuliahan di Pusat Pengembangan Manajemen dan Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila. Pengumpulan data melalui survey dengan responden sebanyak 100 responden yang dijadikan sebagai objek penelitian. Melalui penyebaran daftar pertanyaan dalam kuisioner, maka data dari responden tersebut kemudian dianalisis kesesuaiannya dengan model penelitian yang dikembangkan dari kerangka teoritis menggunakan analisis konfirmatori SEM yang diolah dengan Smart PLS 2.0. Tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi menyusun path diagram, pengujian *outer model/ measurement model* untuk menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya. Dalam tahap ini dilakukan beberapa pengukuran yang meliputi *convergent*

validity dan *discriminant validity*. Tahapan selanjutnya adalah menilai *inner model*, yang dilakukan dengan uji R-square untuk model konstruk. Dari hasil olah data diperoleh model persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.409X_1 + 0.433X_2 + 0.151X_3 + \zeta$$

$$Z = 0.117X_1 + 0.285X_2 + 0.188X_3 + 0.406Y + \zeta$$

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 2.0 diketahui bahwa masing-masing indikator setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dan kelima variabel laten memiliki nilai AVE dan *communality* yang lebih besar dari nilai yang ditentukan yakni sebesar 0,5, sehingga seluruh variabel manifes yaitu : Lingkungan kerja, desain pelatihan, *self efficacy*, transfer pelatihan dan efektivitas pelatihan dinyatakan telah memenuhi persyaratan convergent validity. Nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Begitupula nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7 Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Nilai R Square untuk variabel transfer pelatihan yang diperoleh adalah sebesar 0,971 atau 97,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, desain pelatihan dan *self efficacy* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 97,1% terhadap transfer pelatihan, sedangkan sebanyak (1-R Square) 2.9% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian nilai R Square untuk variabel efektivitas pelatihan yang diperoleh adalah sebesar 0,973 atau 97,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, desain pelatihan, *self efficacy* dan transfer pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 97,3% terhadap efektivitas pelatihan, sedangkan sebanyak (1-R Square) 2.7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan Nilai *predictif – relevance* diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,999. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0.1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik. Pengujian hipotesis dalam PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Hasil penelitian ini membuktikan secara pengaruh langsung variable lingkungan kerja dan desain penelitian berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan, sedangkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap transfer pelatihan. Kemudian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan, sedangkan desain pelatihan, *self efficacy* maupun transfer pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Pada uji mediasi membuktikan 3 hipotesis lainnya yaitu pengaruh tidak langsung bahwa transfer pelatihan berhasil memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas pelatihan, sedangkan transfer pelatihan tidak berhasil memediasi pada pengaruh desain pelatihan dan *self efficacy* terhadap efektivitas pelatihan. Mahasiswa peserta pelatihan masih memiliki kesadaran yang minim atas kemampuan belajar dan menyerap ilmu sehingga belum bersungguh-sungguh dalam menerima transfer ilmu dalam pelatihan. *Self efficacy* perlu ditingkatkan melalui kesadaran atas semangat, motivasi diri dan

saling menghargai di dalam proses pelatihan. Walaupun lingkungan kerja tidak memberikan banyak pengaruh terhadap efektivitas pelatihan namun sarana prasarana dan kebisingan perlu menjadi perhatian. Yang lebih diharapkan mahasiswa untuk bisa meningkatkan efektifitas pelatihan ternyata lebih kepada penyampaian materi oleh para tutor berpengalaman dengan teknis penyampaian yang lebih tepat, terformulasi dan dukungan bahan ajar/modul sehingga bisa diterima dengan lebih baik. Agar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan maka desain pelatihan yang diharapkan adalah yang sesuai dengan rencana dan program pengajaran dalam proses pelatihan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Desain Pelatihan, *Self Efficacy*, Transfer Pelatihan dan Efektivitas Pelatihan.