

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

EFEKTIVITAS <i>TRAINING OF TRAINERS</i> UNIT PELAYANAN JASA ALAT PERTANIAN	1 – 8
..... <i>M. Achmad Subing, Anggrita Denziana</i>	
PENGARUH FASILITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) TERHADAP SIKAP SISWA SMU DALAM MEMILIH PTS DI BANDAR LAMPUNG	9 – 17
..... <i>Abdul Basit dan Agus Wahyudi</i>	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.....	18 – 25
..... <i>Dirwansyah Sesunan & Yadi Lustiadi</i>	
SEGMENTASI PASAR KARTU KREDIT DI BANDAR LAMPUNG	26 – 33
..... <i>Tina Miniawati</i>	
STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN TEH HITAM DI PASAR ASIA DAN EROPA TIMUR	34 – 40
..... <i>Sinung Hendratno dan Agus Wahyudi</i>	
EFEKTIVITAS PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI	41 – 49
..... <i>Iskandar AA</i>	
PERANAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI	50 – 58
..... <i>M Yusuf S Barusman</i>	

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 1	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Maret 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

**EFEKTIVITAS TRAINING OF TRAINERS
UNIT PELAYANAN JASA ALAT PERTANIAN**

M. Achmad Subing dan Anggrita Denziana
Universitas Bandar Lampung

Abstract

The aim of this research is to know training of trainers effectiveness and factors that influence it. All of training participant, 45 person, that implemented by Agricultural Agency become sample of this research. This research focuses on training guideline, training instructor, and training methodology. The result of this research indicated that the implementation of training significantly effective to increase the capability of training participant which its average is 20.75 percent. All of the research variabel influence the training effectiveness which determinat coeficient is 91,72 percent. The implication of this research is important to increase trainer quality, improve the training guidelines, and find an appropriate methodology for the next training.

Key words: *effectiveness, training of trainers, training participant*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas training of trainers unit pelayanan jasa alat pertanian. Responden yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Dinas Pertanian Kabupaten dan instansi lainnya yang mengikuti pelatihan, yaitu sebanyak 45 orang. Fokus pembahasan penelitian ini meliputi materi pelatihan; pelatih atau instruktur pelatihan; dan metode yang digunakan dalam pelatihan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa efektivitas pelatihan cukup efektif dalam arti bahwa terjadi perubahan yang lebih baik dari keempat kategori kemampuan peserta terjadi perubahan secara rata-rata sebesar 20,75 persen; seluruh variabel yang mempengaruhi efektivitas pelatihan berpengaruh secara signifikan, baik materi, instruktur, maupun metode pelatihan; pelatih atau instruktur berpengaruh paling besar terhadap efektivitas pelatihan; pengaruh materi, pelatih dan metode terhadap efektivitas pelatihan sebesar 91,72 persen sedangkan faktor-faktor lain mempengaruhi sebesar 8,28 persen. Dari hasil penelitian ini dapat disarankan perlunya meningkatkan mutu pelatih dan memperbaiki materi serta metode pelatihan untuk mendapatkan efektivitas pelatihan yang lebih baik dimasa mendatang.

Kata kunci: *efektivitas, training of trainers, peserta pelatihan*

PENDAHULUAN

Dalam krisis ekonomi dunia yang juga menerpa Indonesia, terlihat hanya sektor pertanian yang dapat bertahan. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi dimana sektor pertanian memiliki pertumbuhan yang positif sedangkan sektor lainnya negatif. Kondisi ini mengindikasikan kehebatan sektor pertanian khususnya sebagai penyelamat dalam arti stabilitas, pertumbuhan, maupun pemerataan.

Pembangunan tanaman pangan dan hortikultura sebagai pilar utama bagi penyediaan bahan pangan bagi masyarakat melakukan reorientasi dan reposisi dalam pembangunan nasional melalui pendekatan agribisnis yang dikaitkan dengan pembangunan wilayah dan melibatkan partisipasi langsung masyarakat mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Di propinsi Lampung salah satu masalah yang masih merupakan kendala dalam pembangunan sub sektor tanaman pangan dan hortikultura adalah masih sangat lemahnya penerapan teknologi alat mesin pertanian. Hal tersebut terkait erat dengan masih sangat rendahnya pengetahuan dan keterampilan serta sikap sebagian besar petani mengenai alat mesin pertanian.

Bertitik tolak dari kondisi tersebut diatas dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan, yaitu: 1. Bagaimana efektivitas pelatihan *training of trainers* (TOT) Unit

Pelayanan Jasa Alat mesin pertanian (UPJA)? dan 2. Bagaimana pengaruh materi, pelatih, dan metode pelatihan terhadap efektivitas pelatihan TOT-UPJA?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan TOT-UPJA; dan untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor (materi, pelatih, dan metode) terhadap efektivitas pelatihan tersebut. Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah: 1) memberikan sumbangan pemikiran dalam manajemen sumber daya manusia khususnya kegiatan pengembangan karyawan melalui pelatihan-pelatihan teknis fungsional yang berkaitan dengan tugasnya; 2) memberikan wawasan bagi yang berminat untuk meneliti dampak lanjutan/ pengembangan karyawan di lapangan/ tingkat UPJA sebagai subyek pengembangan alat-alat mesin pertanian dan peranannya dalam peningkatan produktivitas, produksi serta pendapatan masyarakat tani.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini akan dikaji efektivitas pelatihan *training of trainers* (TOT) Unit Pelayanan Jasa Alat mesin pertanian (UPJA) bagi Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang diharapkan dengan pelatihan tersebut akan dapat membantu memecahkan permasalahan dalam pengembangan alat mesin pertanian di lapangan yang selama ini merupakan salah satu kendala dalam peningkatan produksi pangan untuk mewujudkan ketahanan pangan.

Pengertian efektivitas menurut Soekarno (1994:47): “Efektivitas adalah suatu ukuran tentang bagaimana sebaiknya melakukan suatu sistem, itu adalah suatu perbandingan antara suatu sistem yang ada dengan suatu sistem yang dikehendaki dan harus dipelihara”.

Analisis efektivitas pelatihan berarti mencoba mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sistem pelatihan antara lain: materi (kurikulum), instruktur, dan metode pelatihan yang ditunjang oleh organisasi pelaksana pelatihan dan disiplin peserta pelatihan itu sendiri, sedangkan efektivitas pelatihan akan tergambar dari perubahan kemampuan dan keterampilan serta sikap peserta pelatihan antara sebelum dan sesudah selesai mengikuti pelatihan.

Materi pelatihan adalah mata pelajaran yang akan diberikan untuk tercapainya sasaran dari pelatihan. Materi harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, cara pengajaran dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal.

Pelatih atau instruktur, yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan kepada para peserta pelatihan (Hasibuan 1997: 81). Pelatih ini memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para peserta pelatihan. Adapun untuk menjadi pelatih yang baik hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut : 1) Memiliki *teaching skill* atau kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan; 2) Mempunyai *communication skill* atau kecakapan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan secara efektif antara lain suaranya jelas, tulisannya baik dan kata-katanya mudah dipersepsikan oleh peserta pelatihan; 3) Memiliki *personality authority* atau kewibawaan terhadap peserta pelatihan antara lain berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapannya diakui; 4) Mempunyai *social skill* atau kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari peserta pelatihan antara lain bersifat suka menolong, objektif dan senang jika peserta didikannya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain; 5) Memiliki *technical competent* atau kemampuan teknis, kecakapan teoritis dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan; dan 6) Mempunyai stabilitas

emosi antara lain tidak boleh berprasangka jelek terhadap peserta didikannya, tidak boleh cepat marah, tidak pendendam dan memberikan nilai objektif.

Metode pelatihan menurut Sikula (1981: 89) yaitu cara pelaksanaan pelatihan untuk mencapai sasaran, proses dan waktu pelatihan yang harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, dan latar belakang peserta pelatihan.

Peserta diberikan pelatihan karena tuntutan pekerjaan baik sekarang ataupun untuk persiapan keahlian atau keterampilan pada masa yang akan datang sehingga moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat. Peserta pelatihan akan sangat menentukan efektivitas pelatihan karena semangat, kemauan untuk tahu dan kemampuan untuk menyerap materi pelatihan sangat ditentukan oleh peserta pelatihan.

Tujuan pelatihan untuk dapat ditingkatkannya pengetahuan dan keterampilan serta sikap bagi 45 orang Pelatih Manajer dan Operator UPJA Tingkat Propinsi Lampung. Adapun sasaran akhirnya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap positif para pengelola UPJA (90 orang manajer dan 502 orang operator), baik di bidang teknis, bisnis maupun manajerial sehingga mampu mengelola UPJA-nya secara profesional berdasarkan prinsip bisnis yang sehat.

Semakin baik pelatihan yang mencakup aspek materi, instruktur, dan metode, maka akan semakin efektif pelatihan yang diindikasikan dengan penambahan pengetahuan dan keterampilan serta sikap positif peserta pelatihan mengenai alat mesin pertanian. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Materi pelatihan mempengaruhi efektivitas pelatihan TOT-UPJA; 2) Pelatih atau instruktur pelatihan mempengaruhi efektivitas pelatihan TOT-UPJA; dan 3) Metode pelatihan mempengaruhi efektivitas pelatihan TOT-UPJA.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah 45 orang yang diambil secara sensus dari karyawan Dinas Pertanian Kabupaten dan Instansi terkait dengan pertimbangan Dinas Pertanian Kabupaten merupakan perangkat daerah Kabupaten yang langsung berkaitan dengan pembinaan program pengembangan alat mesin pertanian melalui Unit Pelayanan Jasa Alat mesin pertanian (UPJA).

Menurut Kartini Kartono (1982: 28) pada prinsipnya tidak ada peraturan yang ketat secara mutlak menentukan berapa persen sampel tersebut akan diambil. Ditegaskan bahwa untuk populasi antara 10 – 100 orang, seyogyanya diambil 100%, sedangkan 100 – 500 orang dapat diambil 10% - 20%.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Bebas, adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan TOT-UPJA yang mencakup materi (X_1), Instruktur (X_2), dan metode pelatihan (X_3). Variabel terikat adalah efektivitas pelatihan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan serta sikap peserta pelatihan (Y).

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara observasi dan *interview* dengan mengedarkan kuisioner terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan obyek penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang dihimpun dari pihak lain antara lain

dari perpustakaan dan dari Dinas/Instansi yang terkait dengan penelitian. Data ini dikumpulkan dengan beberapa cara, yaitu: observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif adalah menganalisis kriteria-kriteria yang berhubungan dengan keadaan dan permasalahan yang ada dan yang mungkin ada. Analisis kuantitatif adalah analisis terhadap data yang dikumpulkan dengan menggunakan tehnik Statistik Regresi Berganda. Adapun model analisis yang digunakan seperti pada persamaan (Sugiyono, 1974: 211) sebagai berikut :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

dimana :

- y = Efektivitas (pengetahuan, keterampilan dan sikap)
- X₁ = Materi pelatihan
- X₂ = Instruktur (pelatih)
- X₃ = Metode pelatihan
- a = Konstanta
- et = Kesalahan pengganggu
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan variabel *independent* dengan *dependent* akan dinilai secara simultan dan parsial. Secara simultan yaitu dengan uji signifikansi Koefisien Korelasi Ganda (F) dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- m = Jumlah variabel
- n = Jumlah responden

Sedangkan secara parsial yaitu dengan uji signifikansi koefisien korelasi parsial (t) dengan rumus sebagai berikut:

$$\tau = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

- t = Uji signifikansi korelasi parsial
- r = Besarnya nilai korelasi parsial
- n = Jumlah responden contoh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Secara kualitatif lebih ditekankan pada hasil efektivitas pelatihan yang menyangkut ketiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap berdasarkan hasil

jawaban responden yang berjumlah 45 orang dari berbagai pertanyaan pada kuisioner yang dibuat oleh panitia pelatihan pada saat pengawalan dan pengakhiran pelatihan.

Analisis hanya bersifat membandingkan perubahan yang terjadi pada ketiga aspek tersebut antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan dari 45 orang peserta sebagai berikut:

1. Aspek Pengetahuan

- a) Tingkat pengetahuan katagori kurang mampu (a) sebelum pelatihan (27,66%) dan sesudah pelatihan (1,66%) dari peserta.
- b) Tingkat pengetahuan katagori cukup mampu (b) sebelum pelatihan (42,33%) dan sesudah pelatihan (30,33%) dari peserta.
- c) Tingkat pengetahuan katagori mampu (c) sebelum pelatihan (26%) dan sesudah pelatihan (60,66%) dari peserta.
- d) Tingkat pengetahuan katagori sangat mampu (d) sebelum pelatihan (4%) dan sesudah pelatihan (7,33%) dari peserta.
- e) Tingkat pengetahuan keempat katagori berubah ke arah yang lebih baik, rata-rata 19,75% dari peserta pelatihan.

2. Aspek Keterampilan

- a) Tingkat keterampilan katagori kurang mampu (a) sebelum pelatihan (42%) dan sesudah pelatihan (5%) dari peserta.
- b) Tingkat keterampilan katagori cukup mampu (b) sebelum pelatihan (32%) dan sesudah pelatihan (53%) dari peserta.
- c) Tingkat keterampilan katagori mampu (c) sebelum pelatihan (26%) dan sesudah pelatihan (40%) dari peserta.
- d) Tingkat keterampilan katagori sangat mampu (d) sebelum pelatihan (0%) dan sesudah pelatihan (2%) dari peserta.
- e) Tingkat keterampilan keempat katagori berubah ke arah yang lebih baik, rata-rata 18,5 % dari peserta pelatihan.

3. Aspek Sikap

- a) Tingkat sikap katagori kurang mampu (a) sebelum pelatihan (26%) dan sesudah pelatihan (0%) dari peserta.
- b) Tingkat sikap katagori cukup mampu (b) sebelum pelatihan (52%) dan sesudah pelatihan (30%) dari peserta.
- c) Tingkat sikap katagori mampu (c) sebelum pelatihan (22%) dan sesudah pelatihan (62%) dari peserta.
- d) Tingkat sikap katagori sangat mampu (d) sebelum pelatihan (0%) dan sesudah pelatihan (8%) dari peserta.
- e) Tingkat sikap keempat katagori berubah ke arah yang lebih baik rata-rata 24 % dari peserta pelatihan.

Aspek tingkat efektivitas pelatihan terjadi perubahan ke arah yang lebih baik, rata-rata ketiga kelompok materi pada kategori kurang mampu 29,66% dari peserta, kategori cukup mampu 19% dari peserta, kategori mampu 29,89% dari peserta, dan sangat mampu 4,44% dari peserta, sehingga perubahan rata-rata keseluruhan keempat kategori tingkat kemampuan 20,75% atau tingkat cukup efektif dari peserta pelatihan.

Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek pengetahuan terjadi perubahan paling besar pada katagori mampu meningkat 34,66% dan empat katagori rata-rata 19,75% dari peserta pelatihan.

2. Aspek keterampilan terjadi perubahan paling besar pada katagori kurang mampu yang menurun 37% dan empat katagori terjadi perubahan ke arah yang lebih baik, rata-rata 18,5% dari peserta pelatihan.
3. Aspek sikap terjadi perubahan paling besar pada katagori mampu yang meningkat 40% dan empat katagori terjadi perubahan ke arah yang lebih baik, rata-rata 24% dari peserta pelatihan.
4. Aspek tingkat efektivitas pelatihan dari hasil analisa, bahwa pelaksanaan pelatihan masuk ke dalam tingkat cukup efektif dengan terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik, keseluruhan rata-rata 20,75% dari peserta pelatihan.

Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui bagaimana hubungan aspek materi, instruktur dan metode pelatihan yang menentukan efektivitas pelatihan dengan kemampuan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) peserta pelatihan, maka digunakan tehnik statistik regresi berganda, analisa ini untuk mengetahui korelasi antara variabel materi (X_1), instruktur (X_2) dan metode pelatihan (X_3) dengan efektivitas pelatihan (Y).

Analisa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dilakukan dengan analisa regresi berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

$$a = 8,9399$$

$$b_1 = 0,1323$$

$$b_2 = 0,4267$$

$$b_3 = 0,1610$$

Dari hasil tersebut, maka dapat diformulasikan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$y = 8,9399 + 0,1323 X_1 + 0,4267 X_2 + 0,1610 X_3$$

Nilai R^2 (0,9172) menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel independent (X_1 , X_2 , X_3) terhadap efektivitas pelatihan adalah sebesar 91,72 %, sedangkan sisanya sebesar 8,28% dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar materi (X_1), instruktur (X_2), dan metode pelatihan (X_3).

Untuk melakukan pengujian parsial digunakan analisa t dan di dapat hasilnya sebagai berikut :

Koefisien Korelasi parsial (t) :

$$tX_1 = 6,667$$

$$tX_2 = 14,902$$

$$tX_3 = 6,115$$

Selanjutnya hasil t hitung dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) dengan $dk = 45 - 1 = 44$ dan dari tabel didapat t tabel = 2,015 serta dengan taraf kesalahan 1 % didapat t tabel = 2,701. Ternyata tX_1 , tX_2 , dan tX_3 lebih besar dari t tabel sehingga ketiga variabel yaitu materi, instruktur, dan metode pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

Sedangkan untuk pengujian secara simultan digunakan analisa koefisien korelasi ganda (F ratio) sebagai berikut :

$$F \text{ ratio} = 151,451$$

Harga F ratio dilaksanakan dengan F tabel dan dengan didasarkan dk pembilang 3 dan dk penyebut = $45 - 3 - 1 = 41$ untuk taraf kesalahan 5 % maka F tabel = 2,85. Sedangkan untuk taraf kesalahan 1 % maka F tabel = 4,42. Ternyata F ratio lebih besar dari F tabel sehingga ketiga variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) dan secara signifikan mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Nilai a (8,9399) adalah nilai y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal y menunjukkan besarnya y (kemampuan) jika perubahan X_1 (materi pelatihan), X_2 (instruktur pelatihan), dan X_3 (metode pelatihan) sama dengan nol, efektivitas pelatihan tidak ada, maka $y = 8,9399$.

Keseluruhan variabel secara signifikan mempengaruhi efektivitas pelatihan dimana keseluruhan koefisien regresinya tidak sama dengan nol dan positif.

Materi pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelatihan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien $b_1 = 0,1323$, ini berarti bila terdapat perubahan yang lebih baik materi pelatihan 1%, maka efektivitas pelatihan yang lebih baik akan berubah 0,13%.

Pelatih atau instruktur pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelatihan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien $b_2 = 0,4267$, ini berarti bila terdapat perubahan yang lebih baik dari pelatih 1%, maka efektivitas pelatihan akan berubah ke arah yang lebih baik 0,42%.

Metode pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelatihan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien $b_3 = 0,1610$, ini berarti bila terdapat perubahan yang lebih baik metode pelatihan 1%, maka efektivitas pelatihan akan berubah ke arah yang lebih baik 0,16%. Pengaruh materi, pelatih dan metode terhadap efektivitas pelatihan sebesar 91,72% sedangkan faktor-faktor lain mempengaruhi sebesar 8,28%.

Secara kuantitatif hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatih atau instruktur mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap efektivitas pelatihan. Para pelatih terdiri dari Sarjana (S1) yang telah berpengalaman dan telah mengikuti Pelatihan Fasilitator dan Pelatihan TOT Nasional.
2. Metode pelatihan mempunyai pengaruh urutan kedua terhadap efektivitas pelatihan. Metode pelatihan yang diterapkan adalah falsafah pendidikan terapan yang mudah diserap melalui kaidah-kaidah andragogy dan partisipasi serta *learning by doing*.
3. Materi pelatihan mempunyai pengaruh urutan ketiga terhadap efektivitas pelatihan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Efektivitas pelatihan pada tingkat cukup efektif, artinya terjadi perubahan yang lebih baik keempat kategori tingkat kemampuan rata-rata sebesar 20,75% dari peserta pelatihan.
2. Seluruh variabel yang mempengaruhi efektivitas pelatihan berpengaruh secara signifikan baik materi, instruktur maupun metode pelatihan.
3. Pelatih atau instruktur berpengaruh paling besar terhadap efektivitas pelatihan.
4. Metode berpengaruh urutan kedua terhadap efektivitas pelatihan.
5. Materi berpengaruh urutan ketiga besarnya terhadap efektivitas pelatihan.
6. Pengaruh materi, pelatih dan metode terhadap pelatihan sebesar 91,72% sedangkan faktor-faktor lain mempengaruhi sebesar 8,28%.

Implikasi

1. Meningkatkan mutu pelatih atau instruktur dengan menyeleksi pelatih yang memiliki 6 syarat sebagai pelatih, yaitu : *teaching skill, communication skill, personal authority, social skill, technical competent*, dan stabilitas emosi.

M. Achmad Subing dan Anggrita Denziana

2. Memperbaiki metode pelatihan yang disesuaikan dengan sasaran, proses dan waktu pelatihan yang diarahkan pada falsafah pendidikan terapan yang mudah diserap melalui kaidah andragogy dan partisipasi serta *learning by doing*.
3. Memperbaiki materi pelatihan sehingga terdapat keseimbangan dan keakuratan pada ketiga aspek materi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan serta sikap.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 1999. Ketetapan-ketetapan MPR RI. Tamita Utama.
- _____. 2000. Laporan Akhir Kegiatan Pelatihan TOT-UPJA. MMC Regional Consultant Team Lampung.
- Flipo, E. 1984. *Personal Management*. Six Edition. New York: MC. Graw-Hill Book Company.
- Hadi, S. 1986. *Metodologi Research*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung.
- Kartini, K. 1982. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Alumni Bandung.
- Marzuki. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bahan kuliah Universitas Bandar Lampung.
- Ritonga, A. R. 1992. *Korelasi Dalam Statistik Non Parametrik*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Sikula, A. F. 1981. *Personal Administration and Human Resorce Management*. New York, John Will & Sous Inc.
- Silalahi, B. 1999. *Manajemen Integratif*. STIM-LPMI.
- Soekarno, K. 1994. *Efektivitas Kinerja*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Supriyanto. 2000. *Metodologi Penelitian Bisnis*. MM-UBL.
- Wahyosumijo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST
Program Studi Manajemen(S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486