

Pengaruh Faktor-Faktor Pra Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Dimediasi Motivasi Belajar, Motivasi Transfer, dan Efikasi Diri Studi Kasus pada Lembaga Pemerintah Non Kementerian = The Influence of Pre-Training Factors on Training Effectiveness Mediated by Motivation to Learn, Motivation to Transfer, and Self-Efficacy â Case Study on Non-Ministerial Government Institutions

Kristianto Saputro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920548826&lokasi=lokal>

Abstrak

Meskipun pentingnya pelatihan diakui, organisasi terkadang kesulitan memahami bagaimana efektivitasnya dihasilkan. Studi ini menyelidiki apakah faktor-faktor pra-pelatihan seperti dukungan organisasi, lingkungan pelatihan, kualitas pelatih, dan analisis kebutuhan pelatihan memengaruhi efektivitas pelatihan baik secara langsung atau dimediasi oleh motivasi belajar, motivasi transfer, dan efikasi diri di lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia. Data dari 202 responden dari 19 lembaga diperoleh dengan menggunakan kuesioner daring yang didistribusikan ke sampel melalui teknik purposive sampling. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menghitung hasil statistik menggunakan Covariance Based-Square-Structural Equation Modeling (CB-SEM) dengan Lisrel 8.80. Teknik ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, dan hasilnya akan digunakan sebagai dasar untuk mendiskusikan temuan penelitian. Hanya kualitas pelatih yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi belajar (t-value 5,60), motivasi transfer (7,21), dan efikasi diri (8,64). Namun, pengaruhnya tidak langsung terhadap efektivitas pelatihan karena harus dimediasi oleh motivasi transfer (z-score 4,294) dan efikasi diri (2,513). Penelitian ini menekankan peran penting pelatih dalam efektivitas pelatihan, di mana perannya lebih sebagai fasilitator. Hal ini menekankan pentingnya pelatih yang mampu memotivasi dan meyakinkan peserta. Dengan berinvestasi pada pelatih berkualitas melalui pengembangan berkelanjutan, sistem evaluasi, dan insentif, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan mencapai tujuan organisasi lebih efisien.

.....While the importance of training is recognized, organizations sometimes struggle to comprehend how its effectiveness is generated. This study investigates whether pre-training factors such as organizational support, training environment, trainer quality, and training need analysis influence training effectiveness directly or mediated by self-efficacy, motivation to learn, and motivation to transfer in non-ministerial government institutions in Indonesia. Data from 202 respondents of 19 institutions are collected using online questionnaires distributed to samples through purposive sampling techniques. Quantitative data analysis was carried out by calculating statistical results using Covariance Based-Square-Structural Equation Modeling (CB-SEM) with Lisrel 8.80. This technique aims to test previously proposed research hypotheses, and the results will be used as a basis for discussing research findings. Only trainer quality has significant influence on motivation to learn (t-value 5,60), motivation to transfer (7,21), and self-efficacy (8,64). However, it does not have direct influence on training effectiveness as it should be mediated by motivation to transfer (z-score 4,294) and self-efficacy (2,513). This research emphasizes the vital role of trainers in training effectiveness, highlighting them as facilitators in the process. It stresses the importance of motivating and convincing trainers to enhance participants' motivation and self-efficacy. By investing in quality trainers through ongoing development, evaluation systems, and incentives, organizations can boost training effectiveness and

achieve their goals more efficiently.