

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis persentase dapat disimpulkan mayoritas karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang mengikuti program pelatihan '*Personal Capacity Building*' (81,1%) adalah laki-laki, dengan usia antara 36 sampai dengan 45 sebesar 50,9 %, dengan jenjang pendidikan SMA (60,4 %).
2. Hasil dari analisis *chi-square independent test* menunjukkan karakteristik demografi (umur, jenis kelamin dan pendidikan) dengan *efficacy gap* terbukti tidak memiliki perbedaan yang nyata atau tidak saling berhubungan. Dengan demikian dapat dikatakan karakteristik demografi (umur, jenis kelamin dan pendidikan) tidak dapat digunakan untuk melihat efektivitas suatu program pelatihan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas umur ($P = 0,124$), jenis kelamin ($P = 0,614$) dan pendidikan ($P = 0,288$) yang berarti nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.
3. Hasil dari analisis *paired sample t-test* terbukti tidak adanya perbedaan yang signifikan antara harapan sebelum pelatihan dan pengalaman setelah pelatihan. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas 0,183 (lebih besar 0,05). Dengan hasil yang ada berarti pelaksanaan program pelatihan

'*Personal Capacity Building*' ternyata tidak efektif bagi karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Hasil dari analisis regresi berganda adalah *efficacy gap* secara signifikan hanya dipengaruhi oleh perubahan perilaku (*change behavior*) dan tidak oleh ketiga variabel lainnya dalam model evaluasi Kirkpatrick (reaksi, pembelajaran dan hasil). Hal ini dilihat pada tingkat signifikansi yang peroleh dari hasil pengolahan data untuk perilaku adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 (signifikan) dan untuk reaksi ($P = 0,972$), pembelajaran ($P = 0,061$) dan hasil ($P = 0,539$) yang berarti lebih besar dari 0,05 (tidak signifikan). Namun secara bersama-sama keempat variabel diatas berpengaruh signifikan terhadap *efficacy gap*, dengan nilai F hitung adalah 9,408 ($P = 0,000$).

5.2. Implikasi Manajerial

Evaluasi efektivitas program pelatihan merupakan langkah penting untuk memperoleh umpan balik bagi program pelatihan serupa atau pelatihan lanjutan, karena dengan melakukan evaluasi program pelatihan suatu perusahaan dapat melihat seberapa baik tujuan pelatihan telah terpenuhi dan apakah metode pelatihan tersebut adalah metode terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam penelitian ini evaluasi efektivitas program pelatihan '*Personal Capacity Building*' periode 1 dan 2 yang diselenggarakan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta tidak memadai untuk dilanjutkan. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan harapan peserta pelatihan yang lebih tinggi dari pada pengalaman

peserta pelatihan. Program pelatihan dikatakan efektif hanya jika pengalaman pelatihan lebih dari yang diharapkan. Tinggi rendahnya suatu harapan dan pengalaman dipengaruhi oleh materi yang disampaikan dalam pelatihan. Apabila pelatihan diselenggarakan dengan melihat kebutuhan dari karyawan maka pengalaman yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan dapat lebih dari harapan peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan.

Selain membandingkan antara harapan dan pengalaman, efektivitas pelatihan juga dapat dilihat dengan melihat pengaruh empat variabel yang ada dalam model evaluasi Kirkpatrick dengan *efficacy gap*. Keempat model evaluasi Kirkpatrick tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *efficacy gap*. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti yang nyata dimana efektivitas pelatihan dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya *efficacy gap*.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh penulis yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal ini Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik demografi (umur, jenis kelamin dan pendidikan) tidak mempengaruhi peserta pelatihan dalam menilai efektivitas program pelatihan. Namun meskipun hasil pengujian *chi-square* tidak menunjukkan perbedaaan *efficacy gap* yang signifikan, mayoritas peserta pelatihan yang berpendidikan D3 dan S1 tidak ada *efficacy gap*. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menyarankan pada penelitian

selanjutnya untuk menambahkan variabel demografi lainnya yang dapat memberikan pengaruh bagi *efficacy gap*.

2. Tidak adanya perbedaan yang signifikan antara harapan sebelum pelatihan dan pengalaman setelah pelatihan, menunjukkan pelatihan '*Personal Capacity Building*' ternyata tidak efektif bagi karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berdasarkan hal itu maka penting bagi pengelola sumber daya manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk mengkaji ulang apakah pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Gomes (1995: 25), tahapan pertama dalam pelatihan adalah penentuan kebutuhan pelatihan yang bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan untuk mengetahui perlu/tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.
3. Keempat model evaluasi Kirkpatrick (reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil) terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap *efficacy gap*. Namun perlu dicermati pengaruh yang signifikan hanya diberikan oleh variabel perilaku, sehingga perlu meningkatkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk membuat suatu program pelatihan baik dari segi reaksi, pembelajaran dan hasil yang ingin didapatkan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Tidak semua karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta menjadi responden dalam penelitian ini, karena penulis hanya meneliti dua periode dari pelatihan yang dibuat. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara umum atau mencerminkan keadaan yang sesungguhnya terjadi pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Kelemahan dari model evaluasi Kirkpatrick pada hasil adalah penelitian memiliki resiko bias atau tidak obyektif karena dalam pengambilan data kuesioner, semua kuesioner yang diedarkan penulis diisi oleh para peserta pelatihan sendiri.
3. Jarak pengambilan data periode kedua setelah pelatihan (*posttest*) terlalu dekat yaitu hanya satu minggu, sehingga karyawan belum sepenuhnya menerapkan pelatihan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Topik pelatihan mengarah pada pengembangan kepribadian (perilaku) dan bukan merupakan pelatihan teknis. Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian ini lebih mengarah pada perubahan perilaku dari peserta pelatihan, sehingga peningkatan reaksi, pembelajaran dan hasil dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap efektivitas program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris (2005), 7 Pilar Perusahaan Unggul “Implementasi Kriteria Baldrige untuk Meningkatkan Inerja Perusahaan”, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bella Ya Hui Lien, Richard Yu Yuan Hung and Gary N. McLean (2007), “*Training evaluation based on cases of Taiwanese benchmarked high-tech companies*”, *International Journal of Training and Development*, pp. 44-46.
- Regina Detty, Christin, Istiharini (2009), Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan “*Know Your Customer & Money Laundering*” di Bank XYZ Bandung, *Journal of Management and Business Review* Vol.6, No.1.
- Chimote Niraj Kishore (2010), “*Training Program: Evaluation of Trainees’ Expectations and Experience*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol IX, No. 3.
- David Lucas, Peter Mcdonalds, Elspeth Yoang, dan Chaistabel Young (1984), Pengantar Kependudukan, Cetak II, Pusat Penelitian dan Studi Kependudukan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Drs. Faustino Cardoso Gomes (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Drs. M. Suparmoko, M.A., Ph.D. (1996), Metode Penelitian Praktis, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Drs. Syafarudin Alwi, M.S. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, Cetakan II, BPFE, Yogyakarta.
- Evie Sopacua dan Didik Budijanto (2007), “Evaluasi 4 Tahap dari Kirkpatrick sebagai Alat dalam Evaluasi Pasca Pelatihan”, *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, Vol 10, No. 4, Oktober, pp. 371 – 379.
- Hadi, Sutrisno., (2000), Analisis Butir untuk Instrumen, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hair Joseph F Jr., William C Black, Barry J Babin, Rolph E. Anderson, Ronald L Tatham. (2006), "Multivariate Data Analysis", edisi 6, Pearson Education, Inc.

Ir. Syofian Siregar, M.M. (2011), Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17, Cetakan II, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Leslie Rae (2005), *The Art of Training and Development: Effective Planning*, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Mudrajad Kuncoro, Ph.D (2009), Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Cetakan III, Erlangga, Yogyakarta.

Muhamad Ali (1993), Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, Cetakan I, Pustaka Amani, Jakarta.

Muhamad Nisfiannoor, M.Si., P.Si. (2009), Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial, Cetakan I, Salemba Empat, Jakarta.

Nurchayaningtyas & AM. Rini Setyastuti. (2011), Modul Praktikum Statistik 2, Fakultas Ekonomi Atma Jaya, Yogyakarta

Sekilas UAJY (2012), "Sejarah", diakses dari www.uajy.ac.id pada tanggal 5 Juli 2012.

Sirnamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. (2010), Manajemen, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.



Lampiran 1
Kuesioner



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Kantor Sumber Daya Manusia

Nomor : 713/VI/KSDM-PP
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan

7 Agustus 2012

Kepada
Yth. Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,

Menanggapi surat Bapak tanggal 16 Juli 2012 Nomor : 201/R/I Perihal : Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi atas nama Fransisca Arin Setianingtyas No. Mhs/Jurusan : 1781/EM, dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut dapat dikabulkan.

Untuk selanjutnya mahasiswa yang bersangkutan dipersilakan berkoordinasi dengan Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan Kantor Sumber Daya Manusia UAJY.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak, kami mengucapkan terima kasih.



Kepala KSDM,

Ch. Medi Suharyono
Ch. Medi Suharyono, SH.,M.Hum.

KANTOR SDM

BAGIAN PERTAMA: IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (X) pada identitas berikut ini.

1. Umur : tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SD D1 S1
 SMP D2 S2
 SMA D3 S3

BAGIAN KEDUA: HARAPAN TERHADAP PELATIHAN

Mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian yang mencerminkan harapan terhadap pelatihan '*Personal Capacity Building*' ini dengan membuat tanda silang (X) pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), atau Sangat Setuju (SS).

1. REAKSI YANG DIHARAPKAN (EXPECTED REACTION)						
a.	Pelatihan ' <i>Personal Capacity Building</i> ' ini akan relevan dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Materi pelatihan ini akan disajikan dengan menarik.	STS	TS	N	S	SS
c.	Instruktur pelatihan ini seharusnya mempersiapkan diri dengan baik dan seorang komunikator yang efektif.	STS	TS	N	S	SS
d.	Alat bantu mengajar yang digunakan dalam pelatihan ini seharusnya memadai dan meningkatkan pemahaman saya.	STS	TS	N	S	SS
e.	Fasilitas dalam pelatihan ini seharusnya memadai.	STS	TS	N	S	SS
f.	Pelatihan ini akan berjalan sesuai jadwal (waktu) yang telah direncanakan.	STS	TS	N	S	SS
g.	Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini akan dapat diterapkan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2. PEMBELAJARAN YANG DIHARAPKAN (EXPECTED LEARNING)						
a.	Pelatihan ' <i>Personal Capacity Building</i> ' ini akan mencakup materi yang perlu saya pelajari.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini akan membuktikan arti penting untuk mempelajari keterampilan baru.	STS	TS	N	S	SS
c.	Keterampilan baru seharusnya dilatih dengan baik dan diuji oleh instruktur yang menjamin kecakapan saya.	STS	TS	N	S	SS
3. PERILAKU YANG DIHARAPKAN (EXPECTED BEHAVIOR)						
a.	Pelatihan ' <i>Personal Capacity Building</i> ' ini akan memberikan perubahan dalam sikap dan perilaku saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pelatihan ini akan meningkatkan keterampilan manajemen waktu saya.	STS	TS	N	S	SS
c.	Pelatihan ini akan menjadikan saya efisien dalam partisipasi tim di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4. HASIL YANG DIHARAPKAN (EXPECTED OUTCOME)						
a.	Pelatihan ' <i>Personal Capacity Building</i> ' ini akan meningkatkan kualitas kinerja (produktivitas) saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pelatihan ini akan bermanfaat bagi saya dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan komunikasi antarpribadi.	STS	TS	N	S	SS
c.	Saya percaya sejumlah dana yang dihabiskan untuk pelatihan ini seharusnya memberikan pengembalian investasi yang menguntungkan.	STS	TS	N	S	SS
d.	Pelatihan ini akan membantu saya dalam mencapai target-target dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5. PEMENUHAN YANG DIHARAPKAN (EXPECTED EFFICACY)						
	Harapan dengan adanya pelatihan ' <i>Personal Capacity Building</i> ' ini akan efektif bagi saya dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.	STS	TS	N	S	SS

BAGIAN KETIGA: PENGALAMAN DENGAN PELATIHAN

Mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian yang mencerminkan pengalaman dengan pelatihan *'Personal Capacity Building'* ini dengan membuat tanda silang (X) pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), atau Sangat Setuju (SS).

1. REAKSI YANG DIALAMI (<i>EXPERIENCED REACTION</i>)						
a.	Pelatihan <i>'Personal Capacity Building'</i> ini relevan dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Materi pelatihan ini telah disajikan dengan menarik.	STS	TS	N	S	SS
c.	Instruktur pelatihan ini telah mempersiapkan diri dengan baik dan seorang komunikator yang efektif.	STS	TS	N	S	SS
d.	Alat bantu mengajar yang digunakan dalam pelatihan ini memadai dan meningkatkan pemahaman saya.	STS	TS	N	S	SS
e.	Fasilitas dalam pelatihan ini memadai.	STS	TS	N	S	SS
f.	Jadwal pelatihan ini telah berjalan sesuai waktu yang telah direncanakan.	STS	TS	N	S	SS
g.	Pengetahuan yang telah diperoleh dalam pelatihan ini dapat diterapkan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2. PEMBELAJARAN YANG DIALAMI (<i>EXPERIENCED LEARNING</i>)						
a.	Pelatihan <i>'Personal Capacity Building'</i> ini mencakup materi yang perlu saya pelajari.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini telah membuktikan arti penting untuk mempelajari keterampilan baru.	STS	TS	N	S	SS
c.	Keterampilan baru telah dilatih dengan baik dan diuji oleh instruktur yang menjamin kecakapan saya.	STS	TS	N	S	SS
3. PERILAKU YANG DIALAMI (<i>EXPERIENCED BEHAVIOR</i>)						
a.	Pelatihan <i>'Personal Capacity Building'</i> ini telah memberikan perubahan dalam sikap dan perilaku saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pelatihan ini telah meningkatkan keterampilan manajemen waktu saya.	STS	TS	N	S	SS
c.	Pelatihan ini telah menjadikan saya efisien dalam partisipasi tim di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4. HASIL YANG DIALAMI (<i>EXPERIENCED OUTCOME</i>)						
a.	Pelatihan <i>'Personal Capacity Building'</i> ini telah meningkatkan kualitas kinerja (produktivitas) saya.	STS	TS	N	S	SS
b.	Pelatihan ini bermanfaat bagi saya dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan komunikasi antarpribadi.	STS	TS	N	S	SS
c.	Saya percaya sejumlah dana yang dihabiskan untuk pelatihan ini telah memberikan pengembalian investasi yang menguntungkan.	STS	TS	N	S	SS
d.	Pelatihan ini telah membantu saya dalam mencapai target-target dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5. PEMENUHAN YANG DIALAMI (<i>EXPERIENCED EFFICACY</i>)						
	Pengalaman mengikuti pelatihan <i>'Personal Capacity Building'</i> ini efektif bagi saya dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.	STS	TS	N	S	SS

****Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu****



Lampiran 2

Uji Validitas & Reliabilitas

HARAPAN TERHADAP PELATIHAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan ini akan relevan dengan pekerjaan saya	67.8113	65.079	.480	.933
Materi pelatihan ini akan disajikan dengan menarik	67.7925	63.398	.548	.932
Instruktur pelatihan ini seharusnya mempersiapkan diri dengan baik dan seorang komunikator yang efektif	67.3774	62.086	.684	.928
Alat bantu mengajar yang digunakan dalam pelatihan ini seharusnya memadai dan meningkatkan pemahaman saya	67.4906	63.562	.569	.931
Fasilitas dalam pelatihan ini seharusnya memadai	67.3962	64.321	.503	.932
Pelatihan ini akan berjalan sesuai jadwal (waktu) yang telah direncanakan	67.5094	64.216	.516	.932
Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini akan dapat diterapkan dalam pekerjaan saya	67.6981	61.715	.701	.928
Pelatihan ini akan mencakup materi yang perlu saya pelajari	67.7736	63.448	.643	.930
Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini akan membuktikan arti penting untuk mempelajari keterampilan baru	67.7358	64.390	.457	.934
Keterampilan baru seharusnya dilatih dengan baik dan diuji oleh instruktur yang menjamin kecakapan saya	67.6038	64.282	.579	.931
Pelatihan ini akan memberikan perubahan dalam sikap dan perilaku saya	67.7736	60.909	.763	.927
Pelatihan ini akan meningkatkan keterampilan manajemen waktu saya	67.6604	63.536	.610	.930
Pelatihan ini akan menjadikan saya efisien dalam partisipasi tim di tempat kerja	67.6038	61.782	.771	.927
Pelatihan ini akan meningkatkan kualitas kinerja (produktivitas) saya	67.6226	61.355	.837	.925
Pelatihan ini akan bermanfaat bagi saya dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan komunikasi antarpribadi	67.5849	60.594	.801	.926
Saya percaya sejumlah dana yang dihabiskan untuk pelatihan ini seharusnya memberikan pengembalian investasi yang menguntungkan	67.6604	61.998	.576	.931
Pelatihan ini akan membantu saya dalam mencapai target-target dalam pekerjaan saya	67.6981	60.446	.760	.927
Harapan pelatihan ini akan efektif bagi saya dan UAJY	67.4717	62.639	.718	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.6038	70.090	8.37198	18

PENGALAMAN DENGAN PELATIHAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan ini relevan dengan pekerjaan saya	65.7925	28.129	.604	.867
Materi pelatihan ini telah disajikan dengan menarik	65.3585	28.388	.576	.868
Instruktur pelatihan ini telah mempersiapkan diri dengan baik dan seorang komunikator yang efektif	65.3396	29.921	.325	.877
Alat bantu mengajar yang digunakan dalam pelatihan ini memadai dan meningkatkan pemahaman saya	65.6981	30.715	.199	.881
Fasilitas dalam pelatihan ini memadai	65.7547	30.035	.320	.877
Jadwal pelatihan ini telah berjalan sesuai waktu yang telah direncanakan	65.7547	29.766	.311	.878
Pengetahuan yang telah diperoleh dalam pelatihan ini dapat diterapkan dalam pekerjaan saya	65.7358	28.775	.537	.870
Pelatihan ini mencakup materi yang perlu saya pelajari	65.7547	29.458	.431	.873
Pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ini telah membuktikan arti penting untuk mempelajari keterampilan baru	65.6981	28.446	.512	.870
Keterampilan baru telah dilatih dengan baik dan diuji oleh instruktur yang menjamin kecakapan saya	66.0000	28.385	.664	.866
Pelatihan ini telah memberikan perubahan dalam sikap dan perilaku saya	65.8868	27.718	.650	.865
Pelatihan ini telah meningkatkan keterampilan manajemen waktu saya	65.8679	27.078	.688	.863
Pelatihan ini telah menjadikan saya efisien dalam partisipasi tim di tempat kerja	65.8679	27.732	.660	.865
Pelatihan ini telah meningkatkan kualitas kinerja (produktivitas) saya	66.0377	27.537	.657	.864
Pelatihan ini bermanfaat bagi saya dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan komunikasi antarpribadi	65.7358	29.775	.494	.872
Saya percaya sejumlah dana yang dihabiskan untuk pelatihan ini telah memberikan pengembalian investasi yang menguntungkan	66.1887	29.041	.282	.884
Pelatihan ini telah membantu saya dalam mencapai target-target dalam pekerjaan saya	65.9434	28.478	.569	.868
Pengalaman mengikuti pelatihan ini efektif bagi saya dan UAJY	65.8113	28.079	.597	.867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.6604	31.998	5.65666	18



Lampiran 3

Frequency Table

**HARAPAN TERHADAP PELATIHAN
FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN
Frequencies**

Statistics

		Kelompok umur	Jenis Kelamin	Pendidikan responden
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Kelompok umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	=< 25 tahun	3	5.7	5.7	5.7
	26-35 tahun	8	15.1	15.1	20.8
	36-45 tahun	27	50.9	50.9	71.7
	=> 46 tahun	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	10	18.9	18.9	18.9
	Laki-laki	43	81.1	81.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	1.9	1.9	1.9
	SMP	5	9.4	9.4	11.3
	SMA	32	60.4	60.4	71.7
	D3	6	11.3	11.3	83.0
	S1	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



Lampiran 4

*Analisis Chi-Square of
Independent Test*

CHI-SQUARE TEST OF INDEPENDENCY (UMUR DENGAN EFFICACY GAP)

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelompok umur * Efficacy Gap	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%

Kelompok umur * Efficacy Gap Crosstabulation

			Efficacy Gap		Total
			Tidak ada gap	Ada gap	
Kelompok umur	=< 25 tahun	Count	2	1	3
		% within Kelompok umur	66.7%	33.3%	100.0%
	26-35 tahun	Count	5	3	8
		% within Kelompok umur	62.5%	37.5%	100.0%
	36-45 tahun	Count	10	17	27
		% within Kelompok umur	37.0%	63.0%	100.0%
	=> 46 tahun	Count	11	4	15
		% within Kelompok umur	73.3%	26.7%	100.0%
Total		Count	28	25	53
		% within Kelompok umur	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.763 ^a	3	.124
Likelihood Ratio	5.908	3	.116
Linear-by-Linear Association	.244	1	.621
N of Valid Cases	53		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,42.

CHI-SQUARE TEST OF INDEPENDENCY (JENIS KELAMIN DENGAN EFFICACY GAP)

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Efficacy Gap	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%

Jenis Kelamin * Efficacy Gap Crosstabulation

			Efficacy Gap		Total
			Tidak ada gap	Ada gap	
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	6	4	10
		% within Jenis Kelamin	60.0%	40.0%	100.0%
	Laki-laki	Count	22	21	43
		% within Jenis Kelamin	51.2%	48.8%	100.0%
Total		Count	28	25	53
		% within Jenis Kelamin	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.254 ^a	1	.614		
Continuity Correction ^b	.023	1	.879		
Likelihood Ratio	.256	1	.613		
Fisher's Exact Test				.732	.441
Linear-by-Linear Association	.249	1	.617		
N of Valid Cases ^b	53				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,72.

b. Computed only for a 2x2 table

CHI-SQUARE TEST OF INDEPENDENCY (PENDIDIKAN DENGAN EFFICACY GAP)

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan responden * Efficacy Gap	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%

Pendidikan responden * Efficacy Gap Crosstabulation

			Efficacy Gap		Total
			Tidak ada gap	Ada gap	
Pendidikan responden	SD	Count	1	0	1
		% within Pendidikan responden	100.0%	.0%	100.0%
SMP	Count	2	3	5	
	% within Pendidikan responden	40.0%	60.0%	100.0%	
SMA	Count	14	18	32	
	% within Pendidikan responden	43.8%	56.2%	100.0%	
D3	Count	4	2	6	
	% within Pendidikan responden	66.7%	33.3%	100.0%	
S1	Count	7	2	9	
	% within Pendidikan responden	77.8%	22.2%	100.0%	
Total	Count	28	25	53	
	% within Pendidikan responden	52.8%	47.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.991 ^a	4	.288
Likelihood Ratio	5.541	4	.236
N of Valid Cases	53		

a. 8 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.



Lampiran 5

Analisis *Paired Sample*
t-Test

PERBEDAAN ANTARA HARAPAN DAN PENGALAMAN KARYAWAN

T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	mhrp	15.8396	53	1.87858	.25804
	mpglm	15.4623	53	1.29384	.17772

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	mhrp & mpglm	53	.218	.117

Paired Samples Test

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	mhrp - mpglm	.37736	2.03552	.27960	-.18370	.93842	1.350	52	.183



Lampiran 6

*Analisis Multiple
Regression*

PENGARUH MODEL EVALUASI KIRKPATRICK TERHADAP EFFICACY GAP

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
efficacy	-.2830	.86330	53
ireaksi	.1887	2.96814	53
ibelajar	-.1698	1.74020	53
cperilaku	-.4151	2.15223	53
ihasil	-1.1132	3.04871	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ihasil, ibelajar, cperilaku, ireaksi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: efficacy

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.663 ^a	.439	.393	.67274	.439	9.408	4	48	.000

a. Predictors: (Constant), ihasil, ibelajar, cperilaku, ireaksi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.031	4	4.258	9.408	.000 ^a
	Residual	21.724	48	.453		
	Total	38.755	52			

a. Predictors: (Constant), ihasil, ibelajar, cperilaku, ireaksi

b. Dependent Variable: efficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.160	.104		-1.541	.130					
ireaksi	.002	.044	.005	.035	.972	.457	.005	.004	.516	1.937
ibelajar	.127	.066	.255	1.916	.061	.492	.267	.207	.658	1.520
pperilaku	.174	.060	.435	2.894	.006	.608	.385	.313	.517	1.934
ihasil	.027	.043	.094	.618	.539	.499	.089	.067	.507	1.972

a. Dependent Variable: efficacy





Lampiran 7

Tabel r

**Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

