



Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Lingkungan Belajar Terhadap Pelatihan Program Kartu Prakerja

Dinda Indah Nabila¹, Fakhruddin², Bunyamin³

^{1,2} Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Received: 21 Oktober 2023
Revised : 27 Oktober 2023
Accepted: 01 November 2023

Tujuan atau target pelatihan yaitu agar pelatihan dapat berjalan secara efektif sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh hasil belajar berupa perolehan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat diterapkan dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan lingkungan belajar terhadap efektivitas pelatihan program kartu prakerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan memberikan angket melalui link google form. Teknik sampling menggunakan proportional random sampling, sehingga didapatkan sampel sebanyak 389 peserta pelatihan program kartu prakerja kota semarang gelombang 1-43. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komitmen dan lingkungan belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan peserta program kartu prakerja sebesar 60,1% dan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial motivasi terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Komitmen terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Lingkungan belajar terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi, komitmen dan lingkungan belajar maka akan semakin tinggi pula tingkat efektivitas pelatihan. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menambah variabel terikat dalam mengukur efektivitas pelatihan. Karena dalam penelitian yang digunakan hanya 3 variabel dimana hasilnya 60,1% dari Adjusted R Square dan 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan dapat membatasi penelitian dengan letak demografis serta gelombang pelatihannya agar sampel tidak terlalu banyak dan tidak memerlukan waktu lama dalam mengumpulkan sampel.

Kata Kunci : *Motivasi, Komitmen, Lingkungan Belajar, Pelatihan, Kartu Prakerja.*

(*) Corresponding Author: dindaindah7@students.unnes.ac.id

How to Cite: Nabila, D. I., Fakhruddin, & Bunyamin. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Lingkungan Belajar Terhadap Pelatihan Program Kartu Prakerja. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10075273>

PENDAHULUAN

Peningkatan layanan pembangunan merupakan suatu persoalan bangsa yang harus dihadapi pada saat ini dan masa yang akan datang. Perkembangan teknologi dan pengetahuan yang pesat mengharuskan setiap individu tetap mengembangkan kompetensi dan skill agar mampu terus bersaing di era globalisasi saat ini. Tingkat persaingan dunia industri yang cukup tinggi dan adanya gelombang pasca pandemi Covid-19 berdampak pada perekonomian di Indonesia sehingga membuat pengangguran di masyarakat masih meningkat. Hal tersebut disebabkan karena masyarakat sulit mencari pekerjaan sehingga tidak adanya penghasilan untuk dapat mencukupi memenuhi kebutuhan sehari-hari (Hanoatubun, 2020). Maka dari itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan Sumber

Daya Manusia (SDM) agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga nantinya mampu bekerja dan menghidupi dirinya.

Peningkatan SDM tentunya dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan seperti kursus, pelatihan dan program-program lain yang dilaksanakan baik oleh perusahaan, masyarakat ataupun pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dan capaian tujuan organisasi (Minggi et al., 2019). Salah satu upaya pemerintah dalam menangani terkait peningkatan SDM dan perekonomian yaitu dengan adanya program peningkatan skill berupa program kartu prakerja. Pelaksanaan pelatihan program kartu prakerja yaitu dengan menggunakan *platform digital*. *Platform digital* yang digunakan untuk pelaksanaan pembelajaran secara daring bisa disebut dengan *E-learning*. *E-learning* merupakan sebuah media pembelajaran yang berbasis teknologi yang menyertakan penggunaan alat elektronik dalam membuat, mengembangkan dan menyampaikan informasi dan nilai sehingga memudahkan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dimanapun dan kapanpun (Chusna, 2019). *E-learning* merupakan metode pembelajaran yang dilakukan dengan tidak tatap muka secara langsung melainkan dengan tatap maya yaitu dengan menggunakan bantuan *platform* yang dapat menghubungkan proses pembelajaran antara pendidik dan peserta didik meskipun terhalang oleh jarak. *E-Learning* atau *E-Training* sebagai media pembelajaran juga merupakan salah satu aspek dari keberhasilan pembelajaran dan pelatihan agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Siswanto et al., 2018). Tujuan dari pembelajaran daring ini untuk memberikan pelayanan pembelajaran yang bermutu kepada peserta didik melalui daring yang dapat menjangkau lebih banyak peserta didik dan lebih luas yang bersifat masih dan terbuka (Sofyana & Rozaq, 2019).

Proses pembelajaran yang dilakukan pada pelatihan program kartu prakerja dilaksanakan secara daring dengan menggunakan *platform digital* mitra resmi program kartu prakerja. *Platform digital* resmi yang bekerjasama dengan program ini yaitu tujuh *platform* diantaranya Tokopedia, Bukalapak, Kemnaker, Sekolahmu, Pintaria, MauBelajar Apa, Pinjar Sekolah dan terdapat lebih dari seratus lembaga pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan dengan menyimak video pembelajaran pada *platform digital* yang telah disediakan oleh mitra, mengunduh materi, mengikuti *zoom* atau *gmeet* dan pada sesi akhir peserta pelatihan dianjurkan untuk mengisi survey/tes selama mengikuti pelatihan dan mengerjakan soal latihan (Pratiwi, 2021). Namun tidak sedikit dari peserta kartu prakerja yang belum paham akan keseluruhan program dan menganggap program kartu prakerja hanyalah program bantuan insentif yang dikeluarkan pemerintah (Aryana, 2022). Dihat dari Badan Statistik Indonesia pada data Sakernas bulan Februari 2022 menunjukkan bahwa dari 84,18% peserta yang menyelesaikan program kartu prakerja ada sebanyak 86,75% penggunaan insentif untuk kehidupan sehari-hari, 33,84% untuk modal usaha, 11,71% membayar hutang, 19,64% ditabung dan 2,81% untuk lainnya (BPS, 2022). Selain itu masih ada peserta program kartu prakerja yang menggunakan jasa agen prakerja karena ketidak pahamannya dengan teknologi yang digunakan saat proses pendaftaran dan pelatihan yang dilaksanakan secara daring (Yana, 2021).

Efektivitas pelatihan dapat dilihat dari pencapaian hasil belajar peserta pelatihan berupa pemahaman isi dan penerapan hasil belajar yang didapat setelah peserta pelatihan selesai mengikuti kegiatan pelatihan. Menurut Benyaminsz

(2017) efektivitas pelatihan merupakan sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur suatu keberhasilan atau pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan sasaran yang ingin dicapai guna keberhasilan suatu pelatihan. Kegiatan pelatihan dapat dianggap berhasil jika peserta pelatihan dapat mencapai hasil belajar dan dapat menerapkannya setelah mengikuti seluruh proses kegiatan pelatihan. Keberhasilan pelatihan dengan kualitas lulusan yang baik menjadi salah satu bentuk dari meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (Wahyudi & Retnowati, 2014). Menurut Murniati & Rahmah (2021) efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh 4 komponen yaitu bagaimana reaksi peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan, proses belajar peserta pelatihan, perubahan tingkah laku setelah mengikuti pelatihan dan penerapan atau hasil dari kegiatan pelatihan. Adapun faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu dari faktor internal berupa karakteristik siswa, motivasi, sikap dan menggali hasil penelitian dan faktor eksternal berupa kemampuan tutor, kurikulum, sarana dan prasarana dan lingkungan sosial (Marcellyna, 2020). Kemudian menurut Sutarto (2017) bahwa efektivitas pembelajaran dalam suatu pelatihan/Pendidikan setara dipengaruhi oleh faktor yaitu pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan, komitmen serta sarana dan prasarana. Maka dari itu, motivasi, komitmen dan lingkungan belajar menjadi aspek dari efektivitas pelatihan.

Motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang dilakukan untuk menimbulkan perilaku kearah positif untuk dapat memenuhi kebutuhannya (Uno, 2016). Menurut Senjawati & Fakhruddin (2017) menyebutkan bahwa motivasi seseorang dalam mengikuti kegiatan belajar adalah terkait motivasi yang dimiliki seseorang dalam mengikuti sebuah kegiatan yang dapat dilihat dari keaktifan, kehadiran, biaya, kesiapan seseorang menerima materi yang akan disampaikan, semangat juang dan sarana prasarana yang memadai. Maka dari itu, motivasi memiliki peran yang penting dalam peningkatan pencapaian hasil belajar peserta pelatihan. Dengan adanya motivasi seseorang dapat memiliki inisiatif yang tinggi sehingga akan menggerakkan dan mengarahkan mereka dalam mengikuti pelatihan (Rumhadi, 2017). Motivasi yang semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula hasil belajar yang diperoleh. Sebaliknya jika motivasi rendah maka seseorang tersebut akan memperoleh hasil belajar yang rendah. Seperti menurut penelitian (Lim et al., 2007; Noe & Schmitt, 1986; Pangestu, 2022; Tziner et al., 2007) juga menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Komitmen menjadi salah satu hal yang menjadikan pelatihan efektif atau tidak. Menurut Solomon & Panda (2014) menyebutkan bahwa komitmen merupakan suatu keterikatan dari suatu subjek dalam organisasi sehingga membuat seseorang tersebut akan lebih setia pada suatu hal. Dengan komitmen yang tinggi peserta pelatihan akan disiplin, tekun dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti semua kegiatan pelatihan. Maka dari itu, komitmen merupakan salah satu hal agar mencapai tujuan pelatihan dan mendapatkan hasil belajar yang optimal. Dengan komitmen yang tinggi akan meningkatkan usaha seseorang dalam mengikuti seluruh proses kegiatan pelatihan sehingga akan membuat perolehan hasil belajar tinggi pula. Begitupun sebaliknya jika komitmen rendah maka usaha seseorang dalam mengikuti kegiatan pelatihan akan rendah dan hal tersebut akan mempengaruhi perolehan hasil belajar peserta pelatihan. Seperti menurut penelitian

(Hermawan, 2019; Sutarto, 2017) bahwa komitmen belajar berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan program kartu prakerja dilakukan dengan metode daring yaitu dengan menggunakan *E-learning*. Metode daring berarti metode pembelajaran yang dilakukan dengan tidak tatap muka secara langsung melainkan dengan tatap maya yaitu menggunakan bantuan *platform* yang dapat menghubungkan proses pelatihan antara pendidik dan peserta didik meskipun terhalang oleh jarak (Sofyana & Rozaq, 2019). Proses pelatihan dilakukan secara daring maka lingkungan belajar peserta pelatihan dapat berupa di lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Halim & Rahma (2020) lingkungan belajar merupakan semua hal yang berada disekitar peserta pelatihan saat berlangsungnya kegiatan pelatihan. Kondisi lingkungan belajar yang baik akan berpengaruh pada pada proses belajar peserta pelatihan, dengan lingkungan yang baik seorang peserta pelatihan akan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam mengikuti proses kegiatan pelatihan sehingga akan lebih fokus dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan hal tersebut berpengaruh pada hasil belajar peserta pelatihan. Seperti pada penelitian (Lim et al., 2007; Noe & Schmitt, 1986; Pangestu, 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan belajar sangat berpengaruh pada efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, lingkungan belajar yang mendukung akan mempengaruhi pada proses belajar dan secara langsung akan mempengaruhi pada efektivitas pelatihan program kartu prakerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan lingkungan belajar terhadap efektivitas pelatihan program kartu prakerja baik secara parsial ataupun simultan. Penelitian dilakukan pada peserta program kartu prakerja gelombang 1-43 Kota Semarang dengan sampel sebanyak 389 orang. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menggunakan *google form* yang kemudian disebarakan melalui sosial media.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen, dimana variabel independent akan mempengaruhi variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu “Motivasi, Komitmen dan Lingkungan belajar” atau bisa disebut juga dengan variabel X. Sedangkan variabel dependent yaitu “Pelatihan” atau dapat disebut dengan variabel Y.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi diukur dengan menggunakan *Pearson Correlation (Product Moment Pearson)* dengan bantuan *software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.22 for Windows* dengan menggunakan sampel 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan $n = 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361. Kriteria pengujian yaitu apabila skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item soal tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas pada penelitian *software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.22 for Windows* dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrument tersebut dapat dikatakan reliabel.

Setelah data terkumpul nantinya akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *Software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.22 for Windows*. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menunjukkan pengaruh dari beberapa variabel independent atau bebas (motivasi, komitmen dan lingkungan belajar) terhadap variabel dependent atau terikat (pelatihan). Dimana sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, ada beberapa syarat yang harus terpenuhi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi, komitmen dan lingkungan belajar terhadap efektivitas pelatihan maka diperlu dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan aplikasi *Software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.22 for Windows*. Dimana sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, diperlukannya uji prasyarat. Berikut merupakan hasil uji prasyarat analisis regresi linier berganda

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		389
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84437054
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.023
	Negative	-.034
Test Statistic		.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dan dapat dilihat dari tabel 1 diata nilai diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari sig. 0,05 atau sig. 0,200 > t.s 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	Std. Error	Beta	t	Tolerance VIF

(Constant)	1.8 38	1.6 63	1.105	.270		
Motivasi	.43 6	.04 3	.459	10.163	.000	.505 1.980
Komitmen	.17 7	.02 8	.325	6.403	.000	.399 2.508
lingkungan belajar	.11 2	.05 3	.086	2.097	.037	.617 1.620

Dependent Variable: Pelatihan

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan melihat tabel 2 *coefficients* dan kemudian melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada tabel coefficient. Suatu data dikatakan bebas dari multikolinieritas jika *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dari tabel tersebut, menunjukkan hasil uji multikolinieritas memiliki tolerance > 0,10 yaitu pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,505, variabel komitmen (X2) sebesar 0,399, dan variabel lingkungan belajar (X3) sebesar 0,617. Sedangkan untuk nilai VIF semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF < 10 yaitu variabel motivasi (X1) sebesar 1,980, variabel komitmen sebesar 2,508, dan variabel lingkungan belajar sebesar 1,620. Maka dapat diartikan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi ini.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	3.119	.983		3.172	.002
Motivasi	.030	.025	.084	1.169	.243
Komitmen	-.010	.016	-.050	-.622	.535
lingkungan belajar	-.031	.032	-.063	-.967	.334

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu jika nilai sig. > 0,05, maka variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,243, variabel komitmen (X2) sebesar 0,535, dan variabel lingkungan belajar (X3) sebesar 0,334. Keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini memiliki signifikansi > 0,05, sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1(Constant)	1.838	1.663		1.105	.270
Motivasi	.436	.043	.459	10.163	.000
Komitmen	.177	.028	.325	6.403	.000
lingkungan belajar	.112	.053	.086	2.097	.037

Dependent Variable: Pelatihan

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8744.561	3	2914.854	195.702	.000 ^b
	Residual	5734.324	385	14.894		
	Total	14478.884	388			

a. Dependent Variable: Pelatihan

Predictors: (Constant), lingkungan belajar, Motivasi, Komitmen

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	R Square	Adjusted Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.601	3.859

Predictors: (Constant), lingkungan belajar, Motivasi, Komitmen

Sumber: Analisis Data SPSS v.22 for Windows

Hasil analisis uji t pada tabel 4 *Coefficients* dapat diketahui bahwa (uji t) pada variabel motivasi (X1) diperoleh t hitung 10,163 > t tabel 1,966 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₁ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas pelatihan program kartu prakerja diterima.

Hasil uji parsial (uji t) pada variabel komitmen (X2) diperoleh t hitung 6,403 > t tabel 1,966 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₂ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap efektivitas pelatihan program kartu prakerja diterima.

Sedangkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan belajar (X3) diperoleh t hitung 2,097 > t tabel 1,966 dengan signifikansi 0,037 < 0,05, sehingga

H₃ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan belajar terhadap efektivitas pelatihan program kartu prakerja diterima.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung 195,702 > F tabel 2,628 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga untuk hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan “Motivasi, komitmen dan lingkungan belajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan” diterima yang artinya bahwa motivasi, komitmen, dan lingkungan belajar secara bersama-sama dapat meningkatkan efektivitas pelatihan peserta kartu prakerja.

Pada tabel 6 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini berarti sebesar 60,1% variabel pelatihan dijelaskan oleh variabel motivasi, komitmen, dan lingkungan belajar, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis variabel independent motivasi, komitmen dan lingkungan belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan baik secara parsial ataupun simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arafah et al., 2022; Ibrahim et al., 2020; Lim et al., 2007; Lindsey et al., 2015; Pangestu, 2022; Pratiwi, 2021; Ramayah et al., 2012), yang menyebutkan bahwa hasil koefisien regresi pada variabel motivasi menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas pada variabel motivasi akan ikut meningkatkan efektivitas pelatihan.

Motivasi sebagai sebuah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang dilakukan untuk menimbulkan perilaku kearah positif untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga motivasi berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai (Uno; 2016). Tingkatan motivasi yang dimiliki seseorang berbeda-beda berupa tinggi atau rendah yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Dimana makin tinggi motivasi seseorang maka makin tinggi pula hasil belajar yang diperoleh. Artinya seseorang mengupayakan sikap, keinginan dan kebutuhan dengan taraf yang sesuai untuk terus belajar agar dapat menguasai sesuatu kebutuhan. Sebaliknya jika motivasi rendah maka seseorang tersebut akan memperoleh hasil belajar yang rendah.

Hal yang harus diperhatikan oleh peserta program kartu prakerja dari keikutsertaannya dalam proses pelatihan program kartu prakerja adalah tuntutan untuk terus berkomitmen dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dari awal hingga proses pelatihan selesai agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan. Dimana komitmen merupakan sebuah hal yang menunjukkan keseriusan seseorang dalam belajar sehingga memanfaatkan setiap kesempatan untuk belajar dengan sungguh-sungguh. Komitmen belajar menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh seseorang agar memiliki rasa pentingnya belajar dengan keyakinan dan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri (Wantu et al., 2011). Seperti pada penelitian (Hermawan, 2019; Pilati & Borges-Andrade, 2012; Sutarto, 2017), yang menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh pada efektivitas pelatihan. Dimana semakin tinggi komitmen akan meningkatkan usaha seseorang dalam mengikuti seluruh proses kegiatan pelatihan sehingga akan membuat perolehan hasil belajar menjadi optimal dan akan mempengaruhi efektivitas pelatihan. Begitupula dengan lingkungan belajar yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Seperti pada penelitian (Das et al., 2019; Haryanto, 2018; Lim et al., 2007; Pangestu, 2022; Roebidin & Wijayanto, 2015). Dengan kondisi lingkungan belajar yang baik akan

berpengaruh pada pada proses belajar peserta pelatihan, dengan lingkungan yang baik seorang peserta pelatihan akan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam mengikuti proses kegiatan pelatihan sehingga akan lebih fokus dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan hal tersebut berpengaruh pada hasil belajar peserta pelatihan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komitmen dan lingkungan belajar terhadap efektivitas pelatihan baik secara parsial ataupun simultan. Dari data yang telah diolah dan dianalisis dengan bantuan *Software SPSS (Statistical Program of Social Science) v.22 for Windows*. Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komitmen dan lingkungan belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan peserta program kartu prakerja sebesar 60,1% dan taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $195,702 > 2,628$. Secara parsial motivasi terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $10,163 > 1,966$. Komitmen terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $6,403 > 1,966$. Lingkungan belajar terhadap pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf sig $0,037 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,097 > 1,966$. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi, komitmen dan lingkungan belajar maka akan semakin tinggi pula tingkat efektivitas pelatihan. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menambah variabel terikat dalam mengukur efektivitas pelatihan. Karena dalam penelitian yang digunakan hanya 3 variabel dimana hasilnya 60,1% dari Adjusted R Square dan 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan dapat membatasi penelitian dengan letak demografis serta gelombang pelatihannya agar sampel tidak terlalu banyak dan tidak memerlukan waktu lama dalam mengumpulkan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafah, L. N., Susita, D., & Wolor, C. W. (2022). Effect Of E-Learning Training Methods And Instructor Competencies On The Effectiveness Of Training Mediated By Training Motivation. *The International Journal Of Social Sciences World*, 4(1), 204–215. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6477511>
- Aryana, K. (2022). *Efektivitas Program Bantuan Kartu Prakerja Dalam Membuka Akses Lapangan Pekerjaan Di Kabupaten Banyumas*. Doctoral Dissertation, Universitas Jenderal Soedirman.
- Benyaminsz, A. J. (2017). *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Makassar* [Universitas Hasanuddin Makassar]. <https://core.ac.uk/download/pdf/83870998.pdf>
- Bps. (2022). Karakteristik Penerima Program Kartu Prakerja. *Badan Pusat Statistik*, 1–5.
- Chusna, N. L. U. (2019). Pembelajaran E-Learning. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Kaluni*, 2, 113–117. <https://doi.org/10.30998/prokaluni.v2i0.36>
- Das, S., Dash, M., & Dash, M. (2019). A Study On Factors Influencing Training Effectiveness. *Espacios*, 40(2), 7–15.

- Halim, S. N. H., & Rahma, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Belajar, Motivasi Belajar Dan Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Xi Ipa Sman 9 Pangkep. *Mandalika Mathematics And Educations Journal*, 2(2), 102–109. <https://doi.org/10.29303/Jm.V2i2.1777>
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Prekonomian Indonesia. *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 146–153.
- Haryanto, B. (2018). Hubungan Antara Pelayanan Pelatihan Dan Kondisi Tempat Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Di Pusat Pelatihan Pertanian Pedesaan Swadaya (P4s) Mitra Mandiri Kecamatan Bangun Rejo Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Agrosainta*, 1, 1–16.
- Hermawan, R. H. (2019). *Dampak Komitmen Belajar Peserta Dalam Proses Pelatihan Di Bbplk Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ibrahim, H., Zin, M. L. M., & Vengdasamy, P. (2020). The Influence Of Individual Characteristics, Training Content And Manager Support On On-The-Job Training Effectiveness. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(11), 499–506. <https://doi.org/10.13106/Javeb.2020.Vol7.No11.499>
- Lim, H., Lee, S. G., & Nam, K. (2007). Validating E-Learning Factors Affecting Training Effectiveness. *International Journal Of Information Management*, 27(1), 22–35.
- Lindsey, A., King, E., Hebl, M., & Levine, N. (2015). The Impact Of Method , Motivation , And Empathy On Diversity Training Effectiveness. *Journal Of Business And Psychology*, 30, 605–617. <https://doi.org/10.1007/S10869-014-9384-3>
- Marcellyna, N. (2020). Efektivitas Pelatihan Berbasis Teknologi Online Dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Kota Bandung. *Indonesian Journal Of Adult And Community Education*, 3(2), 50–60.
- Minggi, I., Mulbar, U., Nasrullah, & Zaki, A. (2019). Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran Dalam Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Prosiding Seminar Nasional*, 473–476.
- Murniati, N., & Rahmah, R. O. (2021). Jurnal Administrasi Bisnis Terapan. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(2), 133–143.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The Influence Of Trainee Attitudes On Training Effectiveness: Test Of A Model. *Personnel Psychology*, 39(2), 497–523.
- Pangestu, Y. (2022). *Pengaruh Lingkungan Pelatihan Dan Motivasi Belajar Peserta Terhadap Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyumas*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (2012). Training Effectiveness: Transfer Strategis, Preception Of Support And Worker Commitment As Predictor. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 28(1), 25–35. <https://doi.org/10.5093/Tr2012a3>
- Pratiwi, R. (2021). *Determinan Pelatihan Daring Pengaruhnya Terhadap Keefektifan Pelatihan Pada Program Kartu Prakerja Selama Pandemi Covid-19*. Universitas Negeri Semarang.

- Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S. (2012). An Assessment Of E-Training Effectiveness In Multinational Companies In Malaysia. *Educational Technology & Society*, 15(2), 125–137.
- Roebidin, R., & Wijayanto, A. (2015). Dampak Kompetensi Dan Dukungan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Pelatihan Good Manufacturing Practices (Gmp) Di Pt Salim Ivomas Pratama Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 437–451.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Senjawati, R. A., & Fakhruddin. (2017). Motivasi Warga Belajar Dalam Mengikuti Pendidikan Kesetaraan Program Kelompok Belajar Paket C. *Journal Of Nonformal Education*, 3(35), 41.
- Siswanto, Y., Sutarto, J., & Mulyono, S. E. (2018). E-Training Based On Determination Of Education And Training Models Of Early Childhood Teachers Education Programs. *Journal Of Nonformal Education*, 4(2), 107–118. <https://doi.org/10.15294/jne.v4i2.15517>
- Sofyana, L., & Rozaq, A. (2019). Pembelajaran Daring Kombinasi Berbasis Whatsapp Pada Kelas Karyawan Prodi Teknik Informatika Universitas PGRI Madiun. *Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika (Janapati)*, 8(1), 81. <https://doi.org/10.23887/janapati.v8i1.17204>
- Solomon, M. R., & Panda, T. K. (2014). *Consumer Behavior, Buying, Having, And Being*. Pearson Education India.
- Sutarto, J. (2017). Determinant Factors Of The Effectiveness Learning Process And Learning Output Of Equivalent Education. *Atlantis Press*, 88(In 3rd Nfe Conference On Lifelong Learning (Nfe 2016)), 90–95. <https://doi.org/10.2991/nfe-16.2017.22>
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T., & Weisberg, J. (2007). Effects Of Trainee Characteristics On Training Effectiveness. *International Journal Of Selection And Assessment*, 15(2), 167–174. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00378.x>
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*,.
- Wahyudi, & Retnowati, H. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pelaksanaan Mbs, Dan Pelaksanaan Tu Terhadap Kualitas*. 2, 250–264.
- Wantu, T., Husain, A. K., Smith, M. Bin, Korompot, S., & Imaddudin, A. (2011). Pengembangan Perangkat Panduan Bimbingan Dan Konseling Untuk Meningkatkan Komitmen Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 8(3), 225–235.
- Yana, S. D. (2021). Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumberdaya Manusia Di Tengah Pandemi. *Jurnal Investasi Islam*, 6(1), 12–21.