

11/01/04 01/01/04 07/04/04

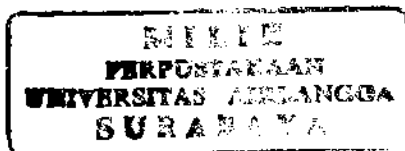
11/01/04 01/01/04 07/04/04 TE 25/06

Har  
a.

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH INPUT PELATIHAN TERHADAP  
PEMBELAJARAN DAN GENERALISASI**

**(Studi Kasus Pelatihan Manajemen Keuangan Pada Pengusaha Kecil  
Mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara  
Syamsudin Noor, Banjarbaru Kalimantan Selatan)**



**NIRA HARIYATIE**  
**NIM 090114364M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH INPUT PELATIHAN TERHADAP  
PEMBELAJARAN DAN GENERALISASI**

**(Studi Kasus Pelatihan Manajemen Keuangan Pada Pengusaha Kecil  
Mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara  
Syamsudin Noor, Banjarbaru Kalimantan Selatan)**



**NIRA HARIYATIE**  
**NIM 090114364M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**ANALISIS PENGARUH INPUT PELATIHAN TERHADAP  
PEMBELAJARAN DAN GENERALISASI**

**(Studi Kasus Pelatihan Manajemen Keuangan Pada Pengusaha Kecil  
Mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara  
Syamsudin Noor, Banjarbaru Kalimantan Selatan)**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Program Studi Ilmu Manajemen  
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Oleh:**

**NIRA HARIYATIE  
NIM 090114364M**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat ALLAH SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Djoko Mursinto, MEd. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan hingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dirjen Pendidikan Tinggi yang telah memberikan beasiswa pendidikan pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
3. Mantan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Drs. H. Yusriansyah Azis yang telah memberi rekomendasi dan izin untuk mengikuti pendidikan program pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin pafah Drs. H. Fahmi Rizani, MM. Ak. yang telah memberikan perhatian dan motivasi selama mengikuti pendidikan program pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
5. Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Prof. H. Alfian Noor yang telah memberi rekomendasi dan izin untuk mengikuti pendidikan program pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
6. Rektor Universitas Airlangga Prof. Dr. Med. H. Puruhito, dr atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada program pascasarjana.
7. Direktur Pascasarjana Universitas Airlangga Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan program pascasarjana di Universitas Airlangga.
8. Ketua Program Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Drs. Sri Gunawan, M.Com, DBA. terima kasih banyak atas segala bantuannya.

Kemudian ucapan terima kasih saya yang tak terhingga kepada Abah Hartani dan Mama Rohati yang telah mencurahkan berjuta perhatian dan kasih sayang, serta dukungan moril dalam menyelesaikan studi ini. Dan tak lupa pula saya haturkan terima kasih kepada saudara-saudaraku: Dra. Nila Herawati, Nita Hairani SH., Nina Hayati SH., dan Nika Harisakti, keponakanku: Bela, Anis, Rizka dan Noufal kalian kurindukan.

Teman-teman kost: Mbak Woro, Wiwin, Bu Dokter Retno, Yunika, kalian lucu abis. Teman-teman angkatan 2001/ 2002 Program Ilmu Manajemen: Dedi, Bu Made, Pak Lukman, Ana, Bu Handri, Mbak Diah, Pak Joko, dan teman-teman lain yang belum disebutkan terima kasih untuk semuanya.

Kepada semua pihak yang telah membantu dan mendoakan keberhasilan saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga ALLAH SWT. membalas dan melimpahkan Rahmat dan HidayahNya kepada kita semua, amiin.



Surabaya, Maret 2004

**Peneliti**

## RINGKASAN

Penelitian ini telah menunjukkan arti penting hubungan antara input, output, dan transfer pelatihan dari suatu pelatihan. Input pelatihan dimaksud adalah karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja. Sedangkan output pelatihan adalah pembelajaran atau *learning* dan transfer pelatihan adalah penerapan materi pelatihan atau generalisasi. Dalam penelitian ini juga mengidentifikasi jalur-jalur signifikan dari input pelatihan terhadap pembelajaran dan generalisasi. Analisis jalur pertama adalah antara karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja dengan pembelajaran dan kemudian menganalisis jalur karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran itu sendiri terhadap generalisasi. Alat yang digunakan untuk menganalisis jalur adalah *path analysis* dengan menggunakan *software* SPSS 10.0.

Sampel yang diambil dari pengusaha kecil peserta pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru sebanyak 32 peserta, dengan menggunakan metode *stratified random sample*. Setelah dilakukan pengujian, keseluruhan kuisioner valid dan reliabel. Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan *level of significant* sebesar 0,05 (5%).

Hasil penelitian menyatakan bahwa, pengaruh input pelatihan terhadap pembelajaran yaitu masing-masing: variabel karakteristik peserta hipotesa diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pembelajaran ( $0,000 < 0,05$ ); variabel desain pelatihan hipotesa diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pembelajaran ( $0,034 < 0,05$ ); dan variabel lingkungan kerja hipotesa juga diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pembelajaran sama seperti variabel karakteristik peserta ( $0,000 < 0,05$ ).

Pengujian selanjutnya, hubungan signifikansi antara variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran terhadap variabel generalisasi. Hasil pengujian itu masing-masing adalah: variabel karakteristik peserta hipotesa diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel generalisasi ( $0,001 < 0,05$ ); variabel lingkungan kerja hipotesa diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel generalisasi ( $0,000 < 0,05$ ); dan variabel pembelajaran hipotesa diterima, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel generalisasi ( $0,000 < 0,05$ ).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk mengukur pembelajaran pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, karena masing-masing variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembelajaran. Berikutnya, variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan variabel pembelajaran dapat digunakan untuk mengukur variabel generalisasi, pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, karena masing-masing variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel generalisasi.

Saran yang dapat diberikan adalah pengusaha kecil hendaknya diwajibkan untuk menyampaikan hasil kegiatan usaha melalui ikhtisar keuangan, yang disampaikan secara formal dan tertulis, dalam bentuk laporan keuangan usaha (minimal 1 tahun sekali) kepada mitra pembinanya. Sehingga dengan adanya kewajiban ini, akan menjadi faktor pendorong bagi pengusaha kecil untuk dapat membuat dan melaporkan hasil kegiatan keuangan mereka. Dan setelah selesai mendapatkan pelatihan, hendaknya dilanjutkan dengan kegiatan pendampingan pasca pelatihan bagi pengusaha kecil, sehingga mereka mendapatkan bimbingan dan bisa berkonsultasi langsung di lapangan apabila mendapatkan kesulitan pada saat menerapkan hasil pelatihan.





## **ABSTRACT**

The accomplishment of trainees transferring the knowledge and skill developed during training in their job was an important factor to measure the successfulness of training. The objective of research was to examine how the training input, trainee characteristics, training design, and work environment were important factor in determining the success of trainee learning during the training. Furthermore, the result showed that the trainee characteristics, training design, and work environment were the most significant factor in influencing trainee applying their knowledge and skill gained at training to their job (generalization). The sample to used this research was 32 respondent with the methods sampling was stratified random sample. Authors test the significant of the relationship between training input, learning and generalization. The results suggest that training input which consists of trainee characteristics, training design and work environment variable had a significant effect to learning, and than the result of learning, trainee characteristics and work environment variable had a significant effect to generalization.

**Key Words: Training input; trainee characteristics, training design, and work environment; learning and generalization.**

## DAFTAR ISI

<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Sampul Depan .....	i
Sampul Dalam .....	ii
Prasyarat Gelar .....	iii
Persetujuan .....	iv
Penetapan Panitia .....	v
Ucapan Terima Kasih .....	vi
Ringkasan .....	viii
Abstract .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Penelitian Sebelumnya .....	12
2.2. Landasan Teori .....	15
2.2.1. Pengertian Pelatihan .....	15
2.2.2. Penentuan Kebutuhan Pelatihan .....	16
2.2.3. Tujuan Pelatihan .....	19
2.2.4. Manfaat Pelatihan .....	20
2.2.5. Prinsip-prinsip Pelatihan .....	21
2.2.6. Metode dan Teknik Pelatihan .....	23
2.2.7. Evaluasi Efektivitas Pelatihan .....	26
2.2.8. Kerangka Sistem Transfer .....	27
2.2.8.1. Karakteristik Peserta Pelatihan .....	28
2.2.8.2. Desain Pelatihan .....	28
2.2.8.3. Lingkungan Kerja .....	29
2.2.8.4. Pembelajaran .....	30
2.2.8.5. Generalisasi .....	30
2.2.9. Masalah-masalah dalam Transfer Pelatihan .....	31
2.2.10. Pengertian Industri Kecil .....	33
2.2.11. Pola Pengembangan Industri Kecil .....	38
2.2.12. Tahapan Pembinaan Industri Kecil .....	40
<b>BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	41
3.2. Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
4.1. Rancangan Penelitian Yang Digunakan .....	44
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45

4.3. Jenis dan Sumber Data.....	47
4.2.1. Data Primer .....	47
4.2.2. Data Sekunder .....	47
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	48
4.5. Prosedur Pengolahan Data .....	48
4.6. Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	49
4.6.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
4.6.2. Definisi Operasional Variabel.....	49
4.7. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian.....	56
4.7.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	56
4.7.2. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian .....	57
4.8. Teknik Analisis Data.....	57
<b>BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	62
5.1.1. Gambaran Umum Pelaksanaan Pembinaan Usaha Kecil Pada PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	62
5.1.1.1. Tujuan Pembinaan.....	62
5.1.1.2. Teknik Pembinaan.....	63
5.1.1.3. Pembinaan Oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru Dalam Bentuk Pelatihan Manajemen Keuangan Bagi Pengusaha Kecil di Kalimantan Selatan .....	66
5.1.2. Gambaran Umum Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru .....	70
5.1.2.1. Umur.....	70
5.1.2.2. Tingkat Pendidikan .....	71
5.1.2.3. Jumlah Tenaga Kerja.....	72
5.1.2.4. Pengalaman Menjalankan Usaha .....	73
5.2. Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen Penelitian.....	74
5.2.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	74
5.2.2. Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian.....	75
5.3. Deskripsi Variabel-variabel Hasil Penelitian.....	75
5.3.1. Tanggapan Peserta Pelatihan Terhadap Input Pelatihan.....	75
5.3.1.1. Penilaian terhadap variabel Karakteristik Peserta .....	76
5.3.1.2. Tanggapan Peserta Pelatihan Terhadap Variabel Desain Pelatihan.....	77
5.3.1.3. Tanggapan Peserta Pelatihan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	79
5.3.2. Evaluasi Variabel Pembelajaran Pada Peserta Pelatihan.....	81

5.3.3. Evaluasi Variabel Generalisasi Pada Peserta Pelatihan.....	82
5.3.3.1. Evaluasi Atas Penerapan Akuntansi.....	83
5.3.3.2. Evaluasi Atas Penerapan Praktek Manajemen Keuangan.....	89
5.4. Analisis Hasil Penelitian.....	94
5.4.1. Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel Pelatihan	94
5.4.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Input Pelatihan Terhadap Variabel Generalisasi.....	99
5.4.3. Analisis Pengaruh Total Input Pelatihan Terhadap Variabel Pembelajaran dan Variabel Generalisasi.....	100
5.5. Uji Validitas Model Penelitian.....	100
5.6. Pembuktian Hipotesis.....	102
<b>BAB 6 PEMBAHASAN</b> .....	<b>104</b>
6.1. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Variabel Pembelajaran dan Variabel Generalisasi.....	104
6.2. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Variabel Pembelajaran.....	107
6.3. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan dan Variabel Pembelajaran Terhadap Variabel Generalisasi.....	112
<b>BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>119</b>
7.1. Kesimpulan.....	119
7.2. Saran-saran.....	121
7.3. Keterbatasan Penelitian.....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>xvi</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

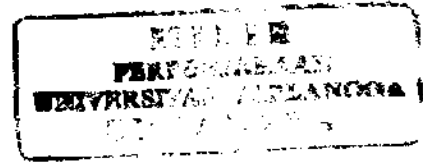
<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
1.1.	Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Harga Yang Berlaku Pengusaha Kecil Tahun 2001.....	3
1.2.	Penyerapan Tenaga Kerja Pengusaha Kecil Menurut Sektor Ekonomi Tahun 2001.....	4
1.3.	Jumlah Pengusaha Kecil.....	6
2.4.	Kaitan Tujuan dan Metode Pelatihan.....	24
4.5.	Jumlah Industri Kecil Mitra Binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	45
4.6.	Distribusi Industri Kecil Yang Dijadikan Sampel Pada Masing-masing Daerah Di Propinsi Kalimantan Selatan.....	46
5.7.	Profil Industri Kecil di Kota Banjarmasin.....	68
5.8.	Profil Industri Kecil di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.....	68
5.9.	Profil Industri Kecil di Kabupaten Tapin.....	69
5.10.	Profil Industri Kecil di Kabupaten Banjar.....	69
5.11.	Profil Industri Kecil di Kota Banjarbaru.....	70
5.12.	Tingkat Usia Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	71
5.13.	Tingkat Pendidikan Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	72
5.14.	Jumlah Tenaga Kerja Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	73
5.15.	Pengalaman Menjalankan Usaha Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.....	73
5.16.	Ringkasan Hasil Uji Validitas.....	74
5.17.	Ringkasan Hasil Uji Realiabilitas.....	75
5.18.	Penilaian terhadap Karakteristik Peserta.....	76
5.19.	Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Desain Pelatihan.....	78
5.20.	Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Lingkungan Kerja.....	80
5.21.	Total Nilai Latihan Soal Peserta Pelatihan.....	82
5.22.	Proses Akuntansi Yang Dilakukan.....	84
5.23.	Hasil Kerja (output) dari Proses Akuntansi.....	87
5.24.	Penerapan Akuntansi.....	88
5.25.	Penerapan Manajemen Keuangan.....	90
5.26.	Pengaruh Langsung Input Pelatihan Terhadap Variabel Pembelajaran.....	95
5.27.	Pengaruh Langsung Input Pelatihan dan Variabel Pembelajaran Terhadap Variabel Generalisasi.....	97
5.28.	Pengaruh Tidak Langsung Input Pelatihan Terhadap Generalisasi .....	99

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Transfer Pelatihan Tanpa Dukungan Manajemen .....	33
2.2. Transfer Pelatihan Dengan Dukungan Manajemen .....	33
3.3. Kerangka Konseptual Penelitian .....	42
4.4. Model Penelitian .....	58
5.5. Model Lintasan Pengaruh Langsung Input Pelatihan dengan Variabel Pembelajaran .....	96
5.6. Model Lintasan Pengaruh Langsung Input Pelatihan dan Variabel Pembelajaran Terhadap Variabel Generalisasi.....	98
5.7. Model Gabungan Lintasan Pengaruh Variabel-variabel Pelatihan .....	101



## BAB I PENDAHULUAN



### 1.1. Latar Belakang

Seperti diketahui saat ini, sumber daya manusia merupakan sumber daya keunggulan kompetitif yang unik. Unik, karena peran sumber daya manusia sulit untuk ditiru dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, teknologi dan lain sebagainya. Lebih jauh praktek manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai sumber penciptaan nilai. Sistem sumber daya manusia yang dikelola dengan baik merupakan aset tersembunyi yang menciptakan nilai ketika diterapkan dalam sistem operasi perusahaan (Becher dan Gerhart, 1996:781-782).

Untuk itu, pelatihan sumber daya manusia di setiap organisasi sangat diperlukan, agar organisasi tetap eksis dan dapat membantu dalam memenangkan *competitive advantage* untuk sumber daya manusia yang tidak dapat ditiru. Program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dapat berperan sebagai pendorong utama pelaksanaan kegiatan-kegiatan strategis. Dengan kata lain, program pelatihan dan pengembangan suatu perusahaan dapat menjadi pendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Jika program ini direncanakan dan diterapkan dengan baik, maka hal ini akan meningkatkan perencanaan sumber daya manusia dan mendukung arah strategi perusahaan (Tannenbaum dan Woods, 1992:65).

Pelatihan dipertimbangkan sebagai salah satu proses yang sangat signifikan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia di organisasi. Pelatihan

memainkan peran yang kritis dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan dan dalam kontribusi kepada proses perubahan organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengusaha kecil.

Secara umum disadari, bahwa keberadaan pengusaha kecil merupakan salah satu pilar utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Selain itu, pengusaha kecil mempunyai posisi yang strategis dalam perekonomian nasional, karena selain mampu menopang laju pertumbuhan ekonomi, pengusaha kecil juga mampu berperan meredam timbulnya berbagai masalah sosial yang mengiringinya, seperti daya serap tenaga kerja, pemerataan kesempatan berusaha dan distribusi pendapatan.

Pengusaha kecil adalah penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang cukup penting, yaitu sebesar 39,40 persen pada tahun 2001 (Tabel 1.1.), menghidupi sebagian besar penduduk dengan menyerap lebih dari 87,126 persen tenaga kerja (Tabel 1.2), terutama mereka yang tidak terserap disektor pemerintahan dan atau sektor modern.



**Tabel 1.1.**  
**Produk Domestik Bruto (PDB)**  
**Atas Harga Berlaku Pengusaha Kecil**  
**Tahun 2001**

Sektor	Jumlah (Rp.Juta)
1. PERTANIAN,PETERNAKAN,KEHUTANAN DAN PERIKANAN	204,468,353.00
a. Taman Bahan Makanan	116,048,682.00
b. Taman Perkebunan	28,105,013.00
c. Peternakan dan hasil-hasilnya	25,516,753.00
d. Kehutanan	3,273,892.00
e. Perikanan	31,524,031.00
2. PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN	10,863,750.00
a. Minyak dan Gas Bumi	13,962.00
b. Pertambangan tanpa Migas	194,494.00
c. Penggalian	10,655,294.00
3. INDUSTRI PENGOLAHAN	55,691,083.00
a. Industri Migas	-
b. Industri tanpa Migas	55,691,083.00
1. Makanan,Minuman & Tembakau	29,470,185.00
2. Tekstil,Brg.Kulit & Alas Kaki	5,429,034.00
3. Brg.Kayu & Hasil Hutan Lainnya	2,592,811.00
4. Kertas & Barang Cetak	1,776,607.00
5. Pupuk,Kimia & Barang Karet lainnya	9,460,319.00
6. Semen & Barang Galian Bukan Logam	3,795,846.00
7. Logam Dasar Besi & Baja	23,255.00
8. Alat angk.Mesin & Peralatan	2,675,642.00
9. Barang lainnya	467,384.00
4. LISTRIK,GAS DAN AIR BERSIH	101,739.00
a. Listrik	30,830.00
b. Gas Kota	-
c. Air Bersih	70,909.00
5. BANGUNAN	46,547,198.00
6. PERDAGANGAN,HOTEL DAN RESTORAN	167,829,510.00
a. Perdagangan Besar dan eceran	129,215,469.00
b. Hotel	1,523,668.00
c. Restoran	37,090,373.00
7. PENGANGKUTAN DAN KOMUNIKASI	29,322,919.00
a. Pengangkutan	28,764,454.00
b. Komunikasi	558,465.00
8. KEUANGAN,PERSEWAAN DAN JASA	16,503,999.00
9. JASA-JASA	47,030,614.00
a. Pemerintahan Umum	-
b. Swasta	47,030,614.00
<b>PRODUK DOMESTIK BRUTO</b>	<b>578,359,165.00</b>
% terhadap total	39.48
<b>PDB TANPA MIGAS</b>	<b>578,345,203.00</b>
% terhadap total	45.55
<b>TOTAL PDB</b>	<b>1,468,100,027.00</b>
<b>TOTAL TANPA MIGAS</b>	<b>1,269,759,713.00</b>

Sumber: Departemen Koperasi, PK dan M

**Tabel 1.2.**  
**Penyerapan Tenaga Kerja Pengusaha Kecil**  
**Menurut Sektor Ekonomi**  
**Tahun 2001**

Sektor	Orang
1. PERTANIAN,PETERNAKAN,KEHUTANAN DAN PERIKANAN % terhadap total tenaga kerja	34,079,337 46,27
2. PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN % terhadap total tenaga kerja	249,132 0,34
3. INDUSTRI PENGOLAHAN % terhadap total tenaga kerja	7,592,509 10,31
4. LISTRIK, GAS DAN AIR BERSIH % terhadap total tenaga kerja	7,193 0,01
5. BANGUNAN % terhadap total tenaga kerja	256,651 0,35
6. PERDAGANGAN,HOTEL & RESTORAN % terhadap total tenaga kerja	16,682,274 22,65
7. PENGANGKUTAN DAN KOMUNIKASI % terhadap total tenaga kerja	2,560,107 3,48
8. KEUANGAN, PERSEWAAN DAN JASA % terhadap total tenaga kerja	114,898 0,16
9. JASA-JASA % terhadap total tenaga kerja	3,704,193 5,03
JUMLAH % terhadap total naker	65,246,294 87,126
JUMLAH TOTAL NAKER PK,PM,PB.	73,646,008

**Sumber: Departemen Koperasi, PK dan M**

Dampak krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak pertengahan tahun 1997 telah mengakibatkan banyak industri besar yang mengalami kebangkrutan. Sebaliknya bagi industri kecil krisis ekonomi tersebut tidak membuat mereka mengalami nasib yang sama dengan industri besar, bahkan di antara mereka ada yang bukan hanya mampu bertahan tetapi juga dapat berkembang. Hal ini membuktikan bahwa industri kecil tidak rentan terhadap krisis ekonomi. Kehadiran mereka selain cukup *absortif* terhadap tenaga kerja, juga secara

ekonomi dapat meningkatkan pendapatan daerah per kapita dan secara sosial akan meningkatkan taraf hidup untuk mengurangi kecenderungan penduduk untuk bermigrasi ke daerah lain atau ke kota.

Pemerintah dan segenap lapisan masyarakat menetapkan berbagai langkah strategis untuk memperbaiki kondisi tersebut diatas, antara lain pembinaan pengusaha kecil dan menengah. Kebijakan pembinaan dan pengembangan Pengusaha Kecil terus dicanangkan dan dilaksanakan oleh pemerintah dengan bekerjasama dengan pihak dunia usaha dan masyarakat secara terpadu dan berkesinambungan. Dengan demikian diharapkan adanya percepatan pertumbuhan ekonomi pada sektor riil terutama dunia usaha. Kemudian mutiplier efeknya adalah meningkatnya tingkat ekonomi dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Dalam era reformasi saat ini kebijakan pemerintah di bidang ekonomi secara nyata menekankan keberadaan pengusaha kecil, menengah dan koperasi harus diberi prioritas utama dalam bentuk bantuan berupa pembinaan dan pengembangan usahanya sehingga dapat lebih mandiri dari masa-masa sebelumnya. Apalagi mengingat hampir 99,99% jumlah pengusaha (pengusaha kecil, menengah dan besar) adalah pengusaha kecil (Tabel 1.3.). Bantuan dan pembinaan dimaksud lebih nyata diarahkan pada upaya pemberdayaan dalam pemanfaatan sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi tepat guna dan akses pasar dan sumber dana. Keberpihakan ini bukan berarti meniadakan peran kelompok lainnya, melainkan diharapkan fungsi dan peranan mereka dapat menjadi lebih sejajar dan sekaligus terjadi simbiosis mutualis dengan kelompok pengusaha besar dan BUMN/ BUMD (Tap. MPR No. XVI/MPR/1998).

**Tabel 1.3.**  
**Jumlah Pengusaha Kecil**  
**Tahun 2001**

Sektor	Orang
1. PERTANIAN,PETERNAKAN,KEHUTANAN DAN PERIKANAN % terhadap total Pengusaha	23,756,018 59.098
2. PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN % terhadap total Pengusaha	140,567 0,3497
3. INDUSTRI PENGOLAHAN % terhadap total Pengusaha	2,874,383 7,1506
4. LISTRIK, GAS DAN AIR BERSIH % terhadap total Pengusaha	5,174 0,0129
5. BANGUNAN % terhadap total Pengusaha	111,539 0,2775
6. PERDAGANGAN,HOTEL & RESTORAN % terhadap total Pengusaha	16,682,274 24,0658
7. PENGANGKUTAN DAN KOMUNIKASI % terhadap total Pengusaha	1,995,727 4,9648
8. KEUANGAN, PERSEWAAN DAN JASA % terhadap total Pengusaha	26,171 0,0651
9. JASA-JASA % terhadap total Pengusaha	1,554,322 3,8667
<b>JUMLAH</b> % terhadap total Pengusaha	<b>40,137,773</b> <b>99.998</b>
<b>JUMLAH PENGUSAHA (PK,PM,PB)</b>	<b>40,197,611</b>

Sumber: Departemen Koperasi, PK dan M

Pemerintah telah memberikan perhatiannya pada pengusaha kecil, menengah dan koperasi, namun hingga kini masih dirasakan bahwa justifikasi politik tentang pengakuan dan perlunya upaya pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi pengusaha kecil khususnya, sering kurang ditunjang oleh kebijakan ekonomi makro dan pilihan-pilihan mikro yang kondusif. Berbagai kebijakan ekonomi makro, khususnya yang berkaitan dengan industrialisasi dirasakan masih berpihak dan menguntungkan kelompok pengusaha besar.

Kondisi demikian berdampak negatif bagi pengembangan pengusaha kecil itu sendiri.

Di sisi lain, faktor internal dari pengusaha kecil juga merupakan kendala yang tidak kalah penting artinya seperti masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, kemampuan manajerial, stagnasi teknologi dan lemahnya akses pasar serta permodalan. Dalam kondisi demikian, meskipun aspek eksternal memberikan peluang yang cukup baik namun sering tidak dapat dimanfaatkan secara optimal akibat kendala internal tersebut.

Upaya pembinaan dan pengembangan tidak dapat diserahkan sepenuhnya kepada pengusaha kecil yang bersangkutan, melainkan harus ada kepedulian dari berbagai pihak yang berkompeten. Di sisi lain upaya pembinaan dan pengembangan yang diberikan berbagai pihak tidak memberikan manfaat yang optimal apabila programnya tumpang tindih, tidak aplikatif dan tanpa koordinasi yang baik.

Upaya untuk menjadikan usaha kecil sebagai salah satu pilar utama perekonomian nasional harus memperoleh perhatian utama dari berbagai pihak dalam rangka memberi pembinaan dan pengembangan yang seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas dan andil kepada kelompok usaha ekonomi rakyat tanpa mengabaikan peran dan keberadaan kelompok perusahaan besar swasta (PBS) dan BUMN/BUMD.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor mencoba memberikan kontribusi dalam upaya memajukan jajaran usaha kecil melalui pembinaan dengan

memberikan Pelatihan Manajemen Keuangan bagi usaha kecil mitra binaannya yang terdiri dari berbagai kelompok usaha seperti industri kerajinan (sasisangan, meubel, terbang hadrah, dll.), industri makanan (dodol, kue kering, kerupuk, kecap, sirup, dll.), industri jasa (pengemasan, perbengkelan, rumah makan, wartel, jahitan, dll.), agroindustri (kebun sayur, peternakan ayam, peternakan burung puyuh, dll.), perdagangan dan koperasi. Kelompok usaha tersebut tersebar di berbagai daerah propinsi Kalimantan Selatan diantaranya kota Banjarmasin, Banjarbaru, Kabupaten Banjar, Kabupaten Tapin, dan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Kendala utama yang dihadapi usaha kecil adalah di bidang manajemen, yang mana salah satunya adalah masalah manajemen keuangan, misalnya belum dilakukannya pemisahan manajemen keuangan perusahaan dan keluarga atau rumah tangga, sehingga pengusaha kecil mengalami kesulitan dalam mengontrol dan mengatur *cash flow*, serta dalam membuat perencanaan laporan keuangan. Pengetahuan tentang pembukuan dan administrasi juga masih kurang, sehingga usaha mereka kurang bisa berkembang (Hasil Konfrensi Nasional Usaha Kecil, ISEI:1997). Penggunaan akuntansi (pembukuan) tidak semata-mata dimonopoli oleh perusahaan besar, perusahaan menengah dan kecil sekalipun juga perlu menerapkan akuntansi untuk merencanakan dan mengendalikan perusahaan (Amin Widjaja Tunggal, 1997:7). Untuk itu salah satu bentuk pembinaan yang dianjurkan Pemerintah adalah pembinaan dalam bentuk pelatihan manajerial yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan manajemen bagi usaha kecil.

Pelatihan yang diberikan tidak bermanfaat apabila tidak diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari. Menurut Edi Subiyanto (1999:edisi 04) rata-rata pengusaha kecil telah banyak mendapatkan pelatihan dan sertifikat pelatihan dengan berbagai subyek, tetapi rata-rata mereka tidak mampu untuk mengimplementasikannya, untuk itu perlu dilakukan penelitian untuk mengukur seberapa jauh pelatihan yang telah dilakukan mampu mengubah perilaku peserta dalam hal ini pengusaha kecil mitra binaan PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, ketika mereka kembali ke tempat kerja. Ketidakefektivan pelaksanaan pelatihan dalam mengubah perilaku tersebut, mengindikasikan bahwa pelatihan belum dilaksanakan dengan tepat sasaran.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstorn (1996), masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya terkait tidak hanya pada faktor internal, yaitu: karakteristik peserta berupa kemampuan dan kemauan peserta pelatihan agar berhasil dalam pelatihan (pembelajaran), serta menerapkannya ke dalam pekerjaan (generalisasi). Tidak kalah pentingnya adalah peran faktor-faktor eksternal, yaitu dukungan dari pihak manajemen (lingkungan kerja) untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan. Dukungan ini terutama adalah adanya kesempatan untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh peserta pelatihan dalam pelatihan.

Pengaruh dukungan dari pihak manajemen ini sangat penting untuk meningkatkan kemungkinan adanya transfer pelatihan, karena sampai saat ini masih belum terindikasikan dengan baik pada situasi pelatihan seperti apa sehingga tidak ada masalah dalam transfer. Dukungan ini mestinya tidak hanya

sebatas pada masalah transfer tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah dimulai dari usaha untuk mendesain pelatihan itu sendiri, karena bagaimana training didesain akan menentukan apakah memungkinkan adanya transfer.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka suatu penelitian untuk mengukur efektivitas "*transfer of training*" perlu kiranya dilakukan untuk memberikan arah pengelolaan pelatihan yang lebih baik di masa yang akan datang. Dengan penelitian ini juga diharapkan akan diketahui sejauh mana pelatihan yang dilakukan, mampu mengubah perilaku peserta dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Lebih jauh lagi, penelitian ini akan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran (*learning*) dan penerapan (generalisasi) pelatihan manajemen keuangan dari PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor terhadap pengusaha kecil mitra binaannya di Wilayah Kalimantan Selatan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembelajaran?
2. Apakah variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap generalisasi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan variabel karakteristik peserta,



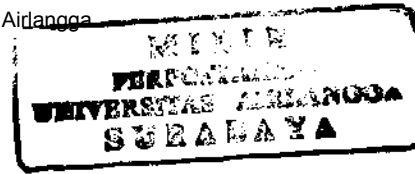
desain pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap pembelajaran.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran secara parsial terhadap generalisasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan sumber informasi dan referensi bagi pembinaan industri kecil, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT.(Persero) Angkasa Pura I sebagai bahan informasi dalam usaha mengembangkan alternatif dan evaluasi terhadap program yang telah dilakukan.
2. Bagi industri kecil merupakan tolak ukur keberhasilan dan sebagai pedoman untuk melaksanakan strategi pengembangan usaha.
3. Bagi pemerintah (khususnya pemerintah daerah) sebagai bahan masukan/informasi dalam penentuan kebijaksanaan pengembangan industri kecil.
4. Kontribusi pada literatur untuk memperkaya khasanah tentang model pembinaan industri kecil dan manajemen pembinaan industri kecil.
5. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian terkait.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pelatihan banyak dilakukan oleh para peneliti dengan berbagai aspek dan ruang lingkup yang berbeda-beda. Di antaranya oleh Georgenson (Gist; Bavetta dan Stevents, 1990) yang meneliti tentang Efektivitas Training. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kurang lebih hanya 10% investasi yang dikeluarkan untuk pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta pelatihan ketika mereka kembali ke tempat kerja. Ketidakefektivan pelaksanaan pelatihan dalam mengubah perilaku tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan belum dilaksanakan dengan tepat sasaran. Mengingat besarnya dana yang dikeluarkan untuk pelatihan, maka dalam penelitian ini disarankan agar setiap organisasi perlu mengkaji secara seksama rencana untuk melaksanakan suatu pelatihan sehingga suatu "transfer" bisa dilaksanakan dengan baik.

Peneliti lainnya, yaitu Adriani dan kawan-kawan (2000) yang meneliti tentang "Evaluasi Hasil Pelatihan Manajemen Keuangan bagi Pengusaha Kecil dan Koperasi (Studi Kasus pada Pengusaha Kecil dan Koperasi Mitra Binaan PT. Pupuk Kaltim di Kabupaten Banjar dan Kota Banjarbaru)". Penelitian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen keuangan yang telah diberikan oleh PT. Pupuk Kaltim bagi Pengusaha Kecil dan Koperasi di kedua daerah tersebut dan penelitiannya ini bersifat deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengusaha Kecil dan Koperasi di Kabupaten Banjar dan Kota Banjarbaru telah memahami dan mampu

mengaplikasikan/ menerapkan manajemen keuangan (55,33%) dan secara keseluruhan hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan manajemen keuangan yang diberikan efektif. Kendala penerapan yang dihadapi disebabkan oleh faktor intern, yaitu tidak adanya manfaat menerapkan hasil pelatihan menurut Pengusaha Kecil dan Koperasi. Sedangkan kendala ekstern bagi Pengusaha Kecil dan Koperasi tersebut adalah tidak adanya faktor pendorong dan kegiatan pendampingan pasca pelatihan untuk lebih meningkatkan penerapan hasil pelatihan.

Berikutnya peneliti lainnya, yaitu Dwi Suhartono dan Sri Raharso (2003) yang meneliti mengenai efektivitas *transfer of training* (studi kasus pelatihan manajemen keuangan yang diselenggarakan Politeknik Negeri Bandung). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis statistik deskriptif terlihat bahwa pelatihan manajemen keuangan yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Bandung kurang berhasil. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya nilai rata-rata keberhasilan peserta dalam mendapatkan pengetahuan dan keahlian dari pelatihan dan penerapan pelatihan di lingkungan kerja peserta pelatihan. Indikator lainnya menunjukkan bahwa pelatihan didesain relatif kurang bagus. Hal ini terlihat dari persepsi responden yang memberikan nilai cukup untuk variabel ini. Walaupun ada beberapa kelemahan dalam pelaksanaan pelatihan, tetapi secara umum lingkungan kerja peserta pelatihan dan kemampuan serta motivasi peserta pelatihan cukup tinggi.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian Georgenson mengukur keefektivitasan suatu pelatihan hanya pada aspek penerapan/ generalisasinya saja. Sedangkan peneliti mengukurnya dari aspek pembelajaran kemudian dilanjutkan pada aspek penerapannya (generalisasinya).
- b. Penelitian Adriani bersifat deskriptif, sedangkan penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif.
- c. Penelitian Suhartono & Raharso memfokuskan hubungan input dan output serta generalisasi atas dasar persepsi responden dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* saja, sedangkan penelitian ini atas dasar tanggapan responden dan melalui observasi dengan mengevaluasi penerapan pelatihan dilapangan, mengingat pembelajaran dan transfer pelatihan berupa penerapannya dilapangan/ generalisasi lebih tepat diukur secara obyektif melalui observasi dan tanggapan responden.
- d. Objek penelitian peneliti adalah industri kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I, sedangkan penelitian Adriani adalah industri kecil mitra binaan PT. Pupuk Kaltim dan Suhartono dan Raharso adalah staf administrasi dan pengajar Politeknik Negeri Bandung.

Adapun persamaan ketiga penelitian ini adalah ingin mengetahui efektivitas transfer pelatihan.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan memainkan peran yang kritis dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan dan dalam kontribusi kepada proses perubahan organisasional.

Pendapat para ahli tentang pelatihan diantaranya dikemukakan oleh Faustino (2000:197), yaitu usaha untuk memperbaiki kinerja atau performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, dan atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Gary Dessler, mendefinisikan pelatihan sebagai upaya pembinaan keterampilan dasar yang diperlukan pegawai baru atau lama untuk melaksanakan pekerjaannya. (Dessler, 1993:246).

Ranupandojo dan Husnan (1985:77) menyatakan pengertian dan pentingnya pelatihan, sebagai berikut:

“Pelatihan adalah suatu kegiatan yang memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengertian praktis dan pengetahuannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh orang dalam usaha mencapai tujuan”.

Secara lebih khusus Siswanto (1984:140) memberikan pengertian pada pelatihan bahwa, “latihan merupakan proses membantu para tenaga untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang, melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak”.

Jadi yang dimaksud dengan pelatihan adalah merupakan suatu proses yang secara terus menerus dalam rangka meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta efisiensi dan efektivitas dari para karyawan, untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengertian pelatihan menurut Nitisemito (1998:53) juga mengemukakan hal yang sama, yaitu suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Mondy dan Noe, 1996:27). Karena strategisnya pelatihan dalam pengembangan suatu organisasi, maka kegiatan ini dipandang sebagai salah satu fungsi penting manajemen sumber daya manusia. Untuk itu, penting bagi manajemen untuk mengetahui apakah hasil yang diharapkan dari pelatihan itu sendiri sesuai dengan harapan. Dengan kata lain, menjadi suatu pertanyaan apakah peserta pelatihan, setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka serta dapat menerapkan hasil pelatihan di tempat kerja.

### **2.2.2. Penentuan Kebutuhan Pelatihan**

Ada beberapa kondisi atau situasi dimana pelatihan dibutuhkan (Mahdhor Syatri, 2002:17).

*Pertama*, kondisi dimana pekerja kurang terampil. Dalam situasi yang demikian pelatihan relatif diperlukan untuk meningkatkan dan menambah keterampilan.

*Kedua*, ketika ada *recruitment* pegawai baru. Pada kondisi ini, pelatihan

yang berupa orientasi karyawan baru mutlak perlu. Tujuannya untuk memberikan informasi latar belakang tentang organisasi/ perusahaan, aturan dan praktek, pola kerja, pembagian tugas, standar nilai dan pola perilaku yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

*Ketiga*, kondisi dimana terjadi kejenuhan akan pekerjaan. Pada situasi ini, pelatihan yang bersifat penyegaran, akan menjadi motivasi baru bagi karyawan atau anggota organisasi.

*Keempat*, perubahan peraturan atau regulasi yang mendasar, yang membutuhkan sosialisasi khusus.

*Kelima*, pada kondisi terjadi inovasi dan alih teknologi, yang pengoperasiannya membutuhkan penanganan khusus.

*Keenam*, pelatihan juga bisa dilakukan dalam rangka pengembangan karir. Artinya pelatihan tertentu dijadikan prasarat untuk menduduki suatu jabatan.

*Ketujuh*, ada juga perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan khusus, untuk membekali karyawannya yang akan memasuki masa pensiun, pengetahuan mengenai kewirausahaan.

Dari penjelasan di atas diuraikan kapan suatu program pelatihan dibutuhkan. Hasil identifikasi kondisi dan situasi kapan pelatihan dibutuhkan itulah yang menjadi penentu kebutuhan pelatihan.

Gary Dessler (1993:250), mengungkapkan bahwa analisis tugas dan analisis kinerja merupakan dua teknik utama yang mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.

**Analisis tugas** adalah sebuah analisis atau tuntutan jabatan, untuk menetapkan pelatihan yang dibutuhkan. Analisis tugas itu terutama memadai untuk penetapan kebutuhan pelatihan dari karyawan yang baru pada pekerjaan mereka.

**Analisis kinerja**, menilai kinerja dari karyawan yang ada untuk menentukan apakah pelatihan dapat mengurangi masalah kinerja seperti sekelumit akses atau hasil yang rendah.

Lebih jauh Dessler, mengatakan, teknik lain yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan mencakup laporan penyelia, catatan pribadi, tuntutan manajemen, *observasi*, tes pengetahuan pekerjaan dan *survey* dengan kuisioner.

Penentuan kebutuhan pelatihan pada hakekatnya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan perlu tidaknya suatu program pelatihan. Semua informasi yang berkisar pada hal-hal tersebut, menurut Faustino, akan diperoleh melalui analisis pada *level* organisasi, pekerjaan dan *level* individu/ pekerja.

Lebih jauh dikatakannya, pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pelatihan, yakni:

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu. Misalnya, semua *supervisor* yang baru diangkat diharuskan untuk mengikuti pelatihan dalam metode-metode *supervisi*, atau misalnya para pegawai yang kerjanya secara intensif berhubungan langsung dengan publik diharuskan untuk mengikuti pelatihan komunikasi.
- b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi/ penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pegawai untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil kerjanya sendiri. Permasalahan seperti, tidak dipenuhinya standar pelaksanaan kerja, tingginya tingkat pergantiannya, penggunaan banyak metode untuk melaksanakan pekerjaan yang sama, batas waktunya tidak dipenuhi dan lain-lain.
- c. *Future human needs*, jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Misalnya, pelatihan para pegawai yang ada bagi penggunaan mikro komputer. Jadi pelatihan jenis ini, tidak didasarkan pada ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih sebagai antisipasi kemungkinan ketidaksesuaian diwaktu yang akan datang, karena adanya perubahan-perubahan dalam misi dan kemajuan teknologi yang harus diantisipasi dengan latihan-latihan. (Faustino, 2000:205).

Sebegitu jauh, dalam penyelenggaraan pelatihan analisis terhadap kebutuhan pelatihan kurang diperhatikan. Suatu program pelatihan dilakukan hanya untuk memenuhi agenda program kerja tahunan atau hanya berdasarkan pada kebutuhan formal sebagai persyaratan untuk menduduki *job* atau jenjang



kepangkatan tertentu.

### 2.2.3. Tujuan Pelatihan

Sebagai hasil dari analisis penentuan kebutuhan pelatihan, barulah tujuan pelatihan dapat ditetapkan. Dengan kata lain, penentuan tujuan pelatihan dirumuskan dari hasil analisis penentuan kebutuhan. Dengan demikian, penentuan tujuan suatu program pelatihan akan menggambarkan hasil yang akan didapat setelah suatu program pelatihan digelar. Tujuan tentang perilaku yang dirumuskan dengan baik, menurut G. Dessler (1993:248), menunjukkan dengan jelas hal-hal yang dapat dilakukan petatar atau peserta pelatihan setelah mengikuti suatu program pelatihan. Dengan demikian, menurut beliau, tujuan itu menyediakan suatu focus upaya yang perlu dilakukan oleh petatar dan juga sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan suatu program pelatihan.

Ada dua jenis sasaran pelatihan, yakni:

1. *Knowledge centered objectives* dan
2. *Performance centered objectives*.

Jenis yang pertama, biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan atau perubahan sikap. Sedangkan jenis kedua, mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/ teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya. (Faustino, 2000:206).

Tujuan pelatihan menurut Ranupandojo dan Husnan (1985:62) adalah:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Memperbaiki moral
3. Mengurangi pengawasan
4. Mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan, dan
5. Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi.

Moekijat (1993:2), mengatakan bahwa tujuan umum dari suatu pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat

- diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Untuk dapat mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional dan
  3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen.

Simamora (1997:346-347), mengatakan bahwa tujuan utama pelatihan

pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bidang, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Dari beberapa pendapat di atas, bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan membantu memecahkan berbagai macam permasalahan, sehingga menimbulkan kemauan dan kerjasama, serta dapat memperbaiki kinerja para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan mampu meningkatkan potensi dan kualitas karyawan dengan baik, maka misi dan tujuan perusahaan akan tercapai.

#### **2.2.4. Manfaat Pelatihan**

Pelatihan tidak saja berguna bagi karyawan, akan tetapi juga berguna bagi perusahaan yang melaksanakan, seperti yang didefinisikan oleh Strauss dan Sayless (1997:200), yaitu: *"The efficiency of any organization depends directly on how well its members are trained"*. Efisiensi suatu organisasi dapat dikatakan tergantung pada seberapa baik karyawannya dilatih. Efisiensi banyak tergantung

dari unsur manusianya yang melakukan pekerjaan dan melayani alat-alat kerja. Demikianlah bila karyawan suatu perusahaan mendapatkan pelatihan yang baik maka nantinya karyawan tersebut akan terampil dan mampu bekerja dengan baik.

Sutjipto (1997:54) menyatakan bahwa manfaat yang dapat diambil dengan dilaksanakannya program pelatihan bagi perusahaan adalah:

1. Pelatihan mampu menaikkan produktivitas kerja hingga tiga kali lipat untuk pekerjaan yang tingkat kompleksitasnya menengah, pelatihan mampu menaikkan produktivitas hingga dua belas kali lipat untuk pekerjaan yang kompleksitasnya tinggi.
2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan mampu meningkatkan potensi pendapatan para pegawai perusahaan sebesar dua puluh tujuh persen.

Seperti yang dikemukakan oleh Simamora (1997:349), bahwa manfaat dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat-manfaat pelatihan ini dapat membantu para karyawan ataupun individu maupun organisasi, karena program pelatihan yang efektif merupakan suatu bantuan yang sangat berarti untuk perencanaan karier dan kemajuan suatu perusahaan. Program-program pelatihan ini mempunyai potensi untuk memperbaiki beberapa situasi jika program tersebut di atas dilaksanakan secara tepat dan benar.

#### **2.2.5. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Penyelenggaraan pelatihan pada suatu perusahaan harus berdasarkan

kepada prinsip-prinsip pelatihan. Diantaranya menurut Ranupandoyo dan Husnan (1997:82) menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah:

1. **Motivasi**  
Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, makin cepat ia mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut. Latihan sebagai alat haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan (seperti: upah yang lebih baik, kedudukan yang lebih baik dan lain sebagainya).
2. **Laporan kemajuan**  
Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru, meskipun demikian pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering adalah tidak disarankan.
3. **Reinforcement**  
Apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan penghargaan atau hukuman. Manajemen harus bisa menentukan seperti penghargaan yang dikaitkan dengan kemajuan para karyawan.
4. **Praktik**  
Mempraktekkan apa yang dipelajari jelas merupakan hal penting. Sedapat mungkin para karyawan yang dilatih mempraktekkan pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
5. **Perbedaan individual**  
Meskipun latihan kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlulah disadari bahwa pada hakekatnya karyawan itu berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

Moekijat (1993:4) menyatakan bahwa prinsip-prinsip umum pelatihan pegawai adalah:

1. **Perbedaan-perbedaan individu**  
Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang, pendidikan, pengalaman dan minat harus diperhatikan dalam merencanakan suatu program pelatihan.
2. **Hubungan dengan analisa jabatan**  
Analisa jabatan dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap apakah diperlukan oleh masing-masing jabatan.
3. **Motivasi**  
Untuk mendorong peserta belajar dengan giat, maka perlu ada motivasi.

4. Partisipasi aktif  
Partisipasi aktif dalam proses belajar mengajar mungkin dapat menambah minat dan motivasi peserta.
5. Pemilihan para peserta  
Pemilihan peserta dapat mengandung motivasi tambahan. Mereka belajar dengan sungguh-sungguh.
6. Pemilihan pelatih  
Efektivitas program pelatihan antara lain tergantung kepada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan mengajar.
7. Pelatihan para pelatih  
Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik, dapat mengajarkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu adanya pelatihan bagi pelatih.
8. Metode pelatihan  
Ada banyak metode pelatihan, dan tidak ada satupun metode pelatihan yang dapat dipergunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk satu jenis pelatihan perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok.
9. Prinsip belajar.  
Para pelatih harus mengetahui prinsip belajar. Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju pada yang sulit atau yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

Perbedaan perseorangan calon-calon peserta pelatihan, baik dalam latar belakang pendidikannya, pengalaman, sikap ataupun keinginan mereka perlu diperhatikan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pelatihan dapat lebih efektif hasilnya.

#### **2.2.6. Metode dan Teknik Pelatihan**

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka harus diputuskan program pelatihan yang tepat yang bagaimana harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dan atau sasaran pelatihan yang berbeda, akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Berikut ini, gambaran tentang tujuan dan metode pelatihan.

**Tabel 2.4.**  
**Kaitan Tujuan dan Metode Pelatihan**

Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan Yang Sesuai
Orientasi kerja selebaran	: Kuliah, film-film, surat
Keterampilan pekerjaan	: Demonstrasi
Keterampilan-keterampilan manusia	: Diskusi kelompok dan permainan peran
Keterampilan manajemen	: Diskusi kelompok dan studi-studi kasus
Pendidikan umum	: Kuliah, kerja, buku-buku, studi di rumah.

Sumber : Faustino (2000:207)

Bernardin dan Russell, mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yang dikutip oleh Faustino (2000:207), yaitu:

*1. Informational Methods*

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan atau penyampaian informasi satu arah. Metode ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal factual, keterampilan, atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang digunakan, antara lain; kuliah, *presentasi audio visual* dan *self directed learning*.

Pelatihan dengan menggunakan metode ini sering dinamakan pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasi pada guru (*teacher oriented*).

*2. Experiential Methods*

Metode ini komunikasinya lebih luwes, fleksibel dan dinamis. Instruktur dan peserta langsung berpraktek mempergunakan alat-alat yang tersedia. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik yang sifatnya *software* maupun *hardware*.

Teknik yang digunakan antara lain, diskusi kelompok, studi kasus dan permainan (simulasi), yang merupakan teknik yang murni dipakai untuk melibatkan para peserta dan menginternalisasikan proses belajar mengajar.

G. Dessler, menekankan teknik pelatihan pada prinsip belajar, karena pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses belajar. Maka akan bermanfaat apabila terlebih dahulu dipahami tentang teori belajar mengajar.

*Pertama*, lebih mudah bagi para peserta pelatihan untuk memahami dan mengingat bahan yang penting.

1. Pada awal pelatihan, berikanlah para peserta pelatihan suatu tinjauan umum atau pandangan sepintas tentang bahan yang disajikan. Mengetahui gambaran keseluruhan itu memudahkan proses pembelajaran.
2. Gunakanlah berbagai contoh yang akrab atau dikenal baik pada waktu menyajikan bahan. Seperti halnya sebuah gambar yang "lebih berharga dari seribu kata-kata", contoh yang telah dikenal yang menggambarkan hal-hal yang akan diperoleh petatar, dapat membantu mereka mengkristalisasikan konsep.
3. Organisasikanlah bahan sehingga disajikan dalam cara yang logis dan dalam unit-unit yang berarti.
4. Gunakanlah istilah dan konsep yang sudah akrab dan telah dikenal baik oleh petatar.
5. Gunakanlah sebanyak mungkin bantuan visual.

*Kedua*, pastikan bahwa mudah mentransfer keterampilan dan perilaku baru dari tempat pelatihan ke tempat kerja.

1. Maksimalkan kesamaan antara situasi pelatihan dengan situasi kerja. Dengan demikian apabila pegawai dilatih di luar tempat kerjanya dan akhirnya akan harus bekerja dalam lingkungan yang bising, maka pastikan agar pegawai memperoleh kesempatan praktek dalam kondisi yang bising selama training.
2. Berikanlah praktek pelatihan yang memadai. Cara belajar petatar yang terbaik adalah dengan mengerjakan. Usahakan untuk memberikan petatar kesempatan praktek. Keterampilan yang dipraktekkan merupakan cara belajar yang baik dan tidak mudah terlupakan.
3. Beri tanda atau identifikasi bagian-bagian tugas yang penting. Dengan demikian, apabila melatih operator mesin, beri tanda pada tiap bagian mesin yang penting (misalnya, "knop starter", "hidupkan mesin").

*Ketiga*, motivasikanlah peserta pelatihan.

1. Berikan penguat secepat dan sesering mungkin. Jangan tunggu berakhirnya hari itu untuk memberitahu petatar bahwa mereka telah melaksanakan tugas dengan baik.
2. Petatar memperoleh hasil belajar terbaik apabila mereka belajar sesuai dengan kemampuan masing-masing. Jika mungkin, biarkanlah peserta melangkah sendiri. Tidak ada orang yang suka diawasi pada saat mencoba untuk mempelajari hal baru. Sebaliknya, orang belajar dengan cepat apabila diberi kesempatan melangkah maju sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Para petatar harus dimotivasi untuk belajar. Hal ini dapat dilakukan dengan menjelaskan kepada petatar tentang sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap prestasi mereka dan ganjaran yang akan diperoleh. (Dessler, 1997:267)

Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, menurut Faustino (2000:208), metode tersebut harus memenuhi prinsip sebagai berikut:

1. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
2. Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
3. Memungkinkan partisipasi aktif.
4. Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan.
5. Harus konsisten dengan isi. Misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal.
6. Memberikan feedback mengenai performansi selama pelatihan.
7. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
8. Harus efektif dari segi biaya.

#### 2.2.7. Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Efektif tidaknya suatu program pelatihan, bisa diukur dari tercapai tidaknya sasaran dan tujuan diadakannya suatu program pelatihan. Agar efektif, menurut Faustino (2000:211), pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

Masih menurut Faustino, evaluasi bisa dilakukan berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan, yaitu:

1. *Reactions*: informasi disini untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Termasuk disini, reaksi senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, menarik atau tidak menarik. Opini ini menyangkut pelatihan secara keseluruhan (pelatih/ *instuktur*, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, metode penyampaiannya, ruangan, waktu, makanan dan sebagainya). Para peserta bisa juga dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan, guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan mereka.
2. *Learning*: informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta mengetahui



konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

3. *Behaviours*: disini perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan dibandingkan untuk mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan *performansi* mereka. Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku atau *performansi* para peserta.
4. *Organizational results*: tujuan pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sebagainya.
5. *Cost effectivity*: ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar jika dibandingkan dengan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

#### 2.2.8. Kerangka Sistem Transfer

Untuk menelaah transfer pelatihan diperlukan suatu pemahaman yang jelas akan apa yang dimaksud dengan transfer dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi transfer. Berdasarkan studi yang dilakukan terhadap transfer pelatihan, Baldwin dan Fords (1988:65) membangun suatu model proses transfer pelatihan, yaitu model hubungan langsung dan tidak langsung antara input, output dan kondisi transfer dari suatu pelatihan. Input pelatihan terdiri dari karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja. Sedangkan output pelatihan dan kondisi transfer masing-masing adalah pembelajaran dan generalisasi.

Masih menurut Baldwin dan Fords, karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja akan menentukan seberapa besar peserta pelatihan belajar (*learning*). Selanjutnya hasil pembelajarannya itu sendiri bersama-sama dengan karakteristik peserta dan lingkungan kerja akan menentukan seberapa jauh peserta mampu menerapkan apa yang dipelajarinya di pelatihan (*generalisasi*).

### **2.2.8.1. Karakteristik Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan adalah sosok individu-individu yang mempunyai latar belakang berbeda, diantaranya pengalaman kerja dan kebutuhan yang pada akhirnya memberikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Berkaitan dengan karakteristik individu atau peserta, Thoha (1992:34), berpendapat bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, kebutuhan penghargaan dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Menurut Baldwin dan Fords (1988:66), karakteristik peserta pelatihan terdiri dari kecakapan/ kemampuan, motivasi dan kepribadian, yang merupakan faktor penting baik langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi keberhasilan suatu transfer. Peserta pelatihan yang mempunyai keinginan untuk berprestasi akan cenderung untuk mengaplikasikan apa yang ia peroleh dari suatu pelatihan. Demikian halnya dengan kecakapan dan kepribadian menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan dengan masalah transfer.

Unsur-unsur lainnya yang ada pada karakteristik peserta, yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer, antara lain: rasa percaya diri, keinginan berhasil dalam pelatihan, kemampuan memahami materi pelatihan dan merasakan manfaat pelatihan (Broad dan Newstorm, 1996; Mondy dan Noe, 1996; Marwansyah dan Mukaram, 2000).

### **2.2.8.2. Desain Pelatihan**

Bagaimana suatu pelatihan didesain akan sangat menentukan tingkat

keberhasilan suatu pelatihan. Studi pustaka di bidang pelatihan menunjukkan bahwa ada dua faktor yang sangat mempengaruhi desain suatu pelatihan (Baldwin dan Ford, 1988:67). *Pertama, elemen yang identik.* Transfer akan berlangsung dengan baik/ tidak, dipengaruhi oleh seberapa besar pelatihan didesain sesuai dengan situasi kerja yang akan digunakan setelah peserta pelatihan selesai mengikuti pelatihan. *Kedua, prinsip umum dan **stimuli variability**.* Berdasarkan prinsip ini, suatu pelatihan akan efektif jika praktek yang diberikan disertai dengan adanya suatu penjelasan tentang konsep/ teori yang melatarbelakanginya.

Variasi metode pengajaran, pemberian praktek dan konsep/ teori, tempat pelatihan dan kompetensi instruktur juga merupakan unsur-unsur yang harus diperhatikan dalam mendesain suatu pelatihan (Broad dan Newstorm, 1996; Mondy dan Noe, 1996; Marwansyah dan Mukaram, 2000).

### 2.2.8.3. Lingkungan Kerja

Studi yang dilakukan Brinkerhoff dan Montesino (1995:272), menunjukkan pentingnya faktor lingkungan kerja dalam memfasilitasi terjadinya transfer pelatihan. Pimpinan perusahaan dan peserta pelatihan serta karyawan lainnya perlu bekerjasama untuk mendukung terjadinya transfer pelatihan.

Karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer adalah: iklim organisasi yang mendukung, diskusi dengan pimpinan sebelum terlibat dalam pelatihan, kesempatan menggunakan keahlian dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, serta pascapelatihan dan umpan balik (Broad dan Newstorm, 1996:8). Studi yang dilakukan terhadap empat faktor di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut bervariasi dalam mempengaruhi

keberhasilan suatu transfer. Namun demikian, semua faktor tersebut memang mendukung, terutama adanya promosi atau pemberian penghargaan seperti kenaikan gaji atau jabatan akan sangat meningkatkan adanya transfer.

#### **2.2.8.4. Pembelajaran**

Dalrymple (1990:105) mengemukakan bahwa, “Pembelajaran dapat digambarkan sebagai perubahan pada kecenderungan tanggapan dalam kaitannya dengan efek pengalaman”. Proses belajar ini terjadi pada saat peserta merespon terhadap rangsangan dan respon ini ditunjukkan dengan perasaan puas akan pelatihan yang sudah diberikan. Perasaan puas akan diperoleh apabila pelatihan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan peserta.

Unsur-unsur yang ada dalam pembelajaran, yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer adalah besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan (Baldwin dan Ford, 1988; Broad dan Newstorm; 1996).

#### **2.2.8.5. Generalisasi**

Ada beberapa definisi yang diberikan pada istilah transfer pelatihan, diantara pendapat-pendapat tersebut yang paling mewakili pendapat-pendapat lainnya dikutip pada penelitian ini, yaitu:

*“Positive transfer of training is the degree to which trainees effectively apply the knowledge, skills, and attitude gained in a training context to the job (Baldwin & Ford, 1988:67).*

*Transfer of training is the effective and continuing application, by trainees to the their jobs, of the knowledge and skills gained in training-both on and off the job (Broad & Newstorm, 1996:6)”.*

Definisi transfer pelatihan di atas menunjukkan adanya persamaan bahwa transfer pelatihan merupakan aktivitas secara efektif dan berkelanjutan untuk

menerapkan keahlian, keterampilan, dan sikap yang diperoleh dari suatu pelatihan. Namun demikian, definisi pertama mengacu penerapan hasil yang diperoleh melalui pelatihan hanya pada konteks pekerjaan. Sedangkan definisi kedua tidak hanya dalam konteks pekerjaan tetapi juga di luar konteks pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transfer pelatihan merupakan aktivitas/ proses yang mengacu kepada sejauh mana peserta pelatihan dapat menerapkan apa yang diperolehnya dari pelatihan dan hasil dari penerapan pelatihan ini disebut dengan generalisasi.

#### **2.2.9. Masalah-masalah dalam Transfer Pelatihan**

Transfer pelatihan merupakan hal yang secara luas disadari arti pentingnya, tetapi bagaimana keahlian, pengetahuan dan sikap yang diterima peserta pelatihan dapat diterapkan/ digeneralisasikan di tempat kerja bukan merupakan hal yang mudah. Suatu studi yang komprehensif terhadap masalah transfer pelatihan yang dilakukan oleh Baldwin dan Ford (1988:63) menemukan bahwa, hanya sekitar 40% dari isi suatu pelatihan akan dapat diterapkan di dalam pekerjaan segera sesudah pelatihan. Sedangkan yang 25% akan diterapkan 6 bulan kemudian dan 15% akan diterapkan sekitar akhir tahun. Sementara Hoffman (1983, dalam Broad dan Newstorm, 1996:7) memperkirakan bahwa hanya 10% dari biaya yang dikeluarkan pada pelatihan akan menghasilkan perubahan perilaku dalam pekerjaan.

Studi yang lain menunjukkan bahwa pada awal berakhirnya pelatihan biasanya peserta berkeinginan untuk mempraktekkan apa yang ia peroleh dari pelatihan, namun demikian seiring dengan perjalanan waktu akan semakin

berkurang. Sehingga akhirnya peserta pelatihan tersebut akan kembali pada perilaku kerja sebelum mengikuti pelatihan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kebanyakan investasi pada pelatihan tidak menghasilkan transfer pengetahuan, keahlian, dan sikap secara penuh dan berkelanjutan.

Studi awal yang dilakukan oleh Mosel (1957, dalam Broad dan Newstorn, 1996) menunjukkan bahwa sering pelatihan hanya menghasilkan atau mengakibatkan sedikit perubahan pada perilaku. Ia berpendapat bahwa ada 3 (tiga) kondisi dimana transfer dapat dilakukan dengan baik, antara lain:

1. Isi pelatihan harus dapat diterapkan pada pekerjaan.
2. Peserta harus mempelajari isi pelatihan dengan baik.
3. Peserta harus dimotivasi untuk mengubah perilaku kerjanya dengan menerapkan apa yang telah ia pelajari.

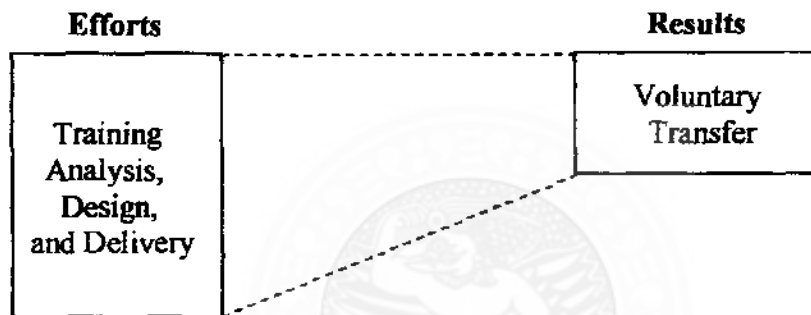
Dua faktor pertama merupakan faktor penting terhadap keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap keahlian atau pengetahuan dari pelatihan. Sedangkan untuk memotivasi agar peserta pelatihan mengubah perilakunya paska pelatihan, Mosel (Broad dan Newstorn, 1996:8) berpendapat bahwa dibutuhkan *"reward and punishment, incentives, and deterrent in the job situation"*, misalnya pemberian kenaikan jabatan/ gaji bagi karyawan yang berprestasi, hukuman jabatan bagi karyawan yang buruk prestasinya, dan lain-lain kebijakan yang diberlakukan oleh manajemen perusahaan masing-masing.

Berdasarkan diskusi tentang permasalahan transfer pelatihan ini, nampak bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya, terkait tidak hanya pada faktor internal, yaitu kemampuan dan kemauan peserta pelatihan untuk berhasil dalam pelatihan dan mau menerapkannya kedalam pekerjaan. Tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah peran dari faktor eksternal yaitu adanya

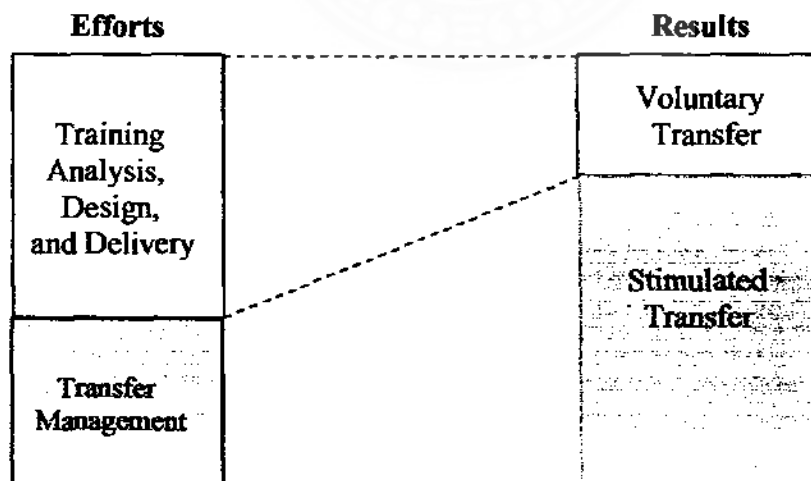
dukungan dari pihak manajemen untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh. Dukungan ini terutama adalah adanya kesempatan untuk mempraktekkan apa yang didapat peserta dari sebuah pelatihan.

Perbandingan antara pengaruh ada dan tidak adanya dukungan dari pihak manajemen untuk melakukan transfer terlihat pada dua gambar berikut ini:

**Gambar 2.1.**  
**Transfer Pelatihan Tanpa Dukungan Manajemen**



**Gambar 2.2.**  
**Transfer Pelatihan Dengan Dukungan Manajemen**



**Sumber: Broad, Mary and Newstorm, John (1996). *Transfer of Training*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing, page 8.**

### 2.2.10. Pengertian Industri Kecil

Ada beberapa referensi yang dapat dipakai untuk membuat kriteria bagi

industri kecil. Berdasarkan SK Menteri Perindustrian & Perdagangan No.589/MPP/KEP/10/1999 disebutkan bahwa kriteria bidang usaha yang termasuk dalam kelompok industri kecil adalah suatu kegiatan usaha industri yang memiliki nilai investasi sampai dengan Rp. 200.000.000,- (200 juta) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Berbeda dengan kriteria di atas, Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah (PKM) sebagaimana yang dirumuskan oleh Undang-undang Nomor 9 Tahun 1995, yang dimaksud industri kecil atau usaha kecil adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha).
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.1 Milyar.
3. Milik warga negara Indonesia.
4. Berdiri sendiri, tidak merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.
5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha tidak berbadan hukum atau badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi.

Adapun mengenai kriteria bahwa suatu industri dikategorikan kecil, Biro Pusat Statistik (BPS) mengklasifikasikan berdasarkan penggunaan tenaga kerja, yakni:

- |                                    |                      |
|------------------------------------|----------------------|
| 1. Industri kerajinan/rumah tangga | : 1 - 4 karyawan     |
| 2. Industri kecil                  | : 5 - 19 karyawan    |
| 3. Industri sedang                 | : 20 - 99 karyawan   |
| 4. Industri besar                  | : 100 lebih karyawan |

Sedangkan Bank Indonesia membatasi usaha kecil berdasarkan nilai assetnya, yaitu mempunyai nilai asset kurang dari Rp.600 juta tidak termasuk tanah dan bangunan. Sementara Kamar Dagang dan Industri membatasi usaha kecil berdasarkan modal kerjanya, yaitu:

1. Perdagangan, pertanian dan industri: modal kerja aktif <Rp.150 juta



- dan memiliki nilai usaha (turnover) <Rp.600 juta.
2. Konstruksi: modal kerja aktif < Rp.250 juta dan nilai usaha (turnover) <Rp.1 milyar.

Dari beberapa referensi di atas, nampaknya definisi yang dikemukakan Barney-Griffin (1992:787) cukup relevan untuk merangkum berbagai kriteria tentang usaha kecil (*a small business*) yaitu suatu kepemilikan usaha melalui perorangan atau oleh kelompok kecil dari individu-individu dimana memiliki penjualan dan kekayaan yang tidak cukup besar untuk mempengaruhi lingkungan.

Pada dasarnya industri kecil dapat digolongkan atas tiga strata yaitu : (1) industri kecil modern, (2) industri kecil pedesaan, (3) industri kecil tradisional.

Pada umumnya ciri-ciri industri kecil tersebut antara lain:

1. Lahir dari nilai-nilai budaya setempat
2. Merupakan usaha-usaha kekeluargaan
3. Teknologi tersedia ditempat dan berorientasi pada nilai yang dimiliki
4. Diperuntukkan untuk pemasaran setempat dan kemungkinan untuk keluar wilayah
5. Dimiliki oleh keluarga atau kelompok pedesaan
6. Pada umumnya berorientasi pada potensi sumbernya yang dimiliki
7. Untuk strata modern biasanya tumbuh karena pengaruh kegiatan-kegiatan ekonomi berskala menengah dan besar di wilayahnya
8. Dapat terjadi hubungan yang saling membutuhkan dengan industri menengah dan besar (Irawan,1993).

Biro Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan industri kerajinan sebagai suatu usaha yang melakukan kegiatan mengolah bahan dasar menjadi barang jadi/ setengah jadi, barang setengah jadi menjadi barang jadi, atau dari yang kurang nilainya menjadi lebih tinggi nilainya dengan maksud untuk dijual dengan jumlah pekerja paling banyak empat orang termasuk pengusaha (Anonim,1997).

Sedangkan Mohammad Sadli memberi batasan pengertian industri yaitu merupakan kumpulan perusahaan-perusahaan atau *firm* yang memproduksi suatu

barang yang serupa, atau bahan mentah yang sama (Mohammad Sadli; 16).

Mitzerg, Musselman dan Hughes (dalam Baswir, 1998), merumuskan karakteristik atau ciri-ciri usaha kecil secara umum sebagai organisasi yang memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Kegiatan cenderung tidak formal dan jarang yang memiliki rencana usaha serta jarang sekali mengadakan pelatihan karyawan dan manajer.
2. Struktur organisasi bersifat sederhana.
3. Jumlah tenaga kerja terbatas dengan pembagian kerja yang longgar dan memiliki hierarki manajer kecil.
4. Kebanyakan tidak melakukan pemisahan antara kekayaan pribadi dengan kekayaan perusahaan.
5. Sistem akuntansinya kurang baik, bahkan kadang-kadang tidak memilikinya sama sekali.
6. Skala ekonomi terlalu kecil sehingga sukar menekan biaya.
7. Kemampuan pemasaran serta diversifikasi pasar cenderung terbatas.
8. Margin keuntungan sangat tipis.

Berdasarkan ciri-ciri umum tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelemahan utama usaha kecil pada dasarnya terletak pada kelemahan manajerial yaitu kelemahan dalam hal melakukan pengorganisasian, perencanaan, pemasaran dan akuntansi. Hal ini mudah dipahami karena selain dipengaruhi oleh keterbatasan modal, usaha kecil memang tidak memiliki kemampuan untuk memperkerjakan manajer-manajer profesional.

Ciri-ciri usaha kecil di Indonesia tentu tidak banyak berbeda dengan ciri-ciri umum usaha kecil tersebut di atas. Namun Sutojo (1994), mengemukakan ciri-ciri usaha kecil di Indonesia secara lebih spesifik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Lebih dari setengah perusahaan kecil didirikan sebagai pengembangan dari usaha kecil-kecilan.
2. Selain masalah permodalan, masalah lain yang dihadapi usaha kecil bervariasi sesuai dengan tingkat perkembangan usaha.
3. Sebagian besar usaha kecil tidak mampu memenuhi persyaratan-persyaratan administrasi guna memperoleh bantuan bank.
4. Hampir 60% usaha kecil masih mempergunakan teknologi tradisional.

5. Setengah usaha kecil menggunakan kapasitas terpasang kurang dari 60%.
6. Pangsa pasar usaha kecil cenderung menurun baik karena faktor kekurangan modal, kelemahan teknologi, maupun karena kelemahan manajerial.
7. Hampir 70% usaha kecil melakukan pemasaran langsung kepada konsumen.
8. Tingkat ketergantungan terhadap fasilitas pemerintah cenderung sangat besar.

Selain ciri-ciri di atas, Sadoko (1995), menambahkan bahwa karakteristik dari usaha kecil mempunyai pola bekerja separuh waktu atau hanya sebagai usaha sampingan dari kegiatan ekonominya.

Industri didefinisikan sebagai kumpulan perusahaan yang menghasilkan produk yang homogen, atau bila dilihat dari segi pembentukan pendapatan, industri adalah kegiatan ekonomi rakyat yang menciptakan nilai tambah (Hasibuan, 1994). Dengan demikian usaha kecil yang bergerak dalam suatu jenis usaha yang sama dan menghasilkan produk yang sama dapat disebut sebagai industri kecil.

Departemen Perindustrian (1989:9), mengelompokkan industri kecil berdasarkan outputnya menjadi 4 (empat) golongan, yakni:

1. Industri kecil yang menghasilkan produk-produk (komponen-komponen) bagi industri menengah dan besar, misalnya komponen elektronika, suku cadang kendaraan bermotor dan lain-lain.
2. Industri kecil yang menghasilkan barang pemenuhan kebutuhan pasar yang hasil akhirnya dapat langsung dijual kepada konsumen seperti perabot rumah tangga, dan lain-lain.
3. Industri kecil yang menghasilkan produk berdasarkan suatu kreasi, yang menghasilkan produk jenis kerajinan tangan, misal ukiran, barang anyaman, batik tulis, dan lain-lain.
4. Industri kecil yang memberikan jasa dan membuat barang untuk pasaran terbatas, industri ini misalnya reparasi sepeda motor, industri pembuatan tahu dan tempe, dan lain-lain.

Berdasarkan eksistensinya, Saleh (1986:51), menggolongkan industri kecil ke dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1. **Industri lokal**  
Industri lokal adalah kelompok industri yang menggantungkan kelangsungan hidupnya kepada pasar setempat yang terbatas serta relatif tersebar dari segi lokasinya. Skala usaha kelompok ini umumnya sangat kecil sedangkan target pemasarannya sangat terbatas sehingga sarana transportasinya juga sangat sederhana seperti sepeda atau gerobak.
2. **Industri sentra**  
Industri sentra adalah kelompok jenis industri yang skala usahanya tergolong kecil tetapi membentuk suatu pengelompokan, atau kawasan industri yang terdiri dari kumpulan unit-unit yang menghasilkan barang-barang sejenis. Ditinjau dari segi tempat pemasarannya, kategori jenis industri ini umumnya menjangkau pasar yang lebih luas dari jenis industri lokal.
3. **Industri mandiri**  
Industri Mandiri adalah kelompok jenis industri yang masih tergolong industri kecil namun dalam penggolongannya mampu mengadaptasikan teknologi yang cukup canggih, target pemasarannya lebih luas bila dibandingkan dengan kedua golongan industri di atas.

### 2.2.11. Pola Pengembangan Industri Kecil

Pola pengembangan industri kecil pada dasarnya dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan dengan cara :

1. Melakukan program Bapak Angkat sebanyak mungkin yang dilakukan oleh perusahaan swasta besar dan menengah yang sehat, Badan Usaha Milik Negara.
2. Pelaksanaan pembinaan industri kecil diarahkan pula pada pemanfaatan penyisihan 1 – 5% laba BUMN, serta pemanfaatan 20% kredit perbankan berupa KUK.
3. Penjualan saham perusahaan kepada koperasi diharapkan mempunyai dampak pemerataan secara luas.
4. Peningkatan bantuan pelatihan atau pendidikan dan latihan untuk industri kecil yang diarahkan secara berkesinambungan (Irawan, 1993).

Secara rasional, program Bapak-Anak Angkat (BAA) harus membawa manfaat kepada kedua belah pihak. Manfaat yang dimaksud dapat dilihat secara ekonomi ataupun sosial. Jika salah satu pihak merasa tidak memperoleh manfaat,

keterkaitan tersebut akan terganggu.

Terdapat berbagai kemungkinan dalam pola hubungan keterkaitan BAA. Masing-masing pola akan memunculkan variasi profil keberhasilan. Variasi profil tersebut secara umum akan terkait dengan tiga pola kemanfaatan, yaitu :

1. Profil keterkaitan yang lebih menguntungkan bapak angkat;
2. Profil keterkaitan yang lebih menguntungkan anak angkat, atau
3. Profil keterkaitan yang menguntungkan keduanya.

Dari analisis pola kemanfaatan tersebut, untuk selanjutnya dapat dipilah-pilah kecenderungan pola distribusi kemanfaatan hubungan keterkaitan. Pola ini akan mencerminkan tingkat keberhasilan hubungan keterkaitan serta prospek perkembangan selanjutnya. Semakin besar manfaat yang diperoleh kedua belah pihak, maka akan semakin besar motivasi mereka untuk memelihara dan meningkatkan hubungan, sehingga akan semakin baik performansi keberhasilannya.

Disamping mengenai pola distribusi kemanfaatan, peran pemerintah juga ikut mempengaruhi jalannya mekanisme program tersebut. Dalam logika ekonomi, bapak angkat seringkali tidak mendapat manfaat langsung dari pelaksanaan hubungan ini. Namun demikian, dalam hal ini pemerintah dapat memberikan satu alternatif kompensatif bagi bapak angkat, seperti: penyediaan regulasi usaha yang memadai, pemberian kemudahan dalam kredit perbankan, dan sebagainya. Dalam kompensasi pelayanan ini, manfaat yang akan dirasakan bapak angkat menjadi lebih besar. Daur semacam inilah yang dapat mencerminkan kelangsungan pelaksanaan hubungan keterkaitan.

### 2.2.12. Tahapan Pembinaan Industri Kecil

Tahapan pembinaan industri kecil dibagi dalam 4 (empat) tahapan, yaitu : (1) tahap rintisan ; (2) tahap pemeliharaan ; (3) tahap pengembangan ; (4) tahap mandiri.

Pada tahap rintisan dilakukan identifikasi diagnosa terhadap permasalahan yang dihadapi oleh industri atau kelompok industri yang dibina. Atas dasar penelitian tersebut disusun pola pembinaan yang pada intinya bertujuan kearah optimalisasi dari kapasitas industri yang dibina.

Pada tahap pemeliharaan kemampuan yang dimiliki industri kecil dipersiapkan untuk masuk ke dalam tahap pengembangan. Dalam tahap ini pengusaha dipersiapkan dalam program paket keusahawanan (*Entrepreneurship Managerial Development, EMD*).

Pada tahap pengembangan merupakan kelanjutan dari tahap sebelumnya, masukan-masukan pembinaan diarahkan kepada pengembangan dari beberapa aspek inovatif. Dalam tahap ini peranan bapak angkat sangat diperlukan.

Tahap mandiri, dimana kondisi industri sudah cukup matang untuk berdiri sendiri. Unsur pengusahanya telah memiliki kepercayaan diri yang kuat, sedangkan unsur perusahaannya telah memenuhi persyaratan baik secara tekno ekonomi maupun komersial. (Irawan, 1993).

## BAB 3

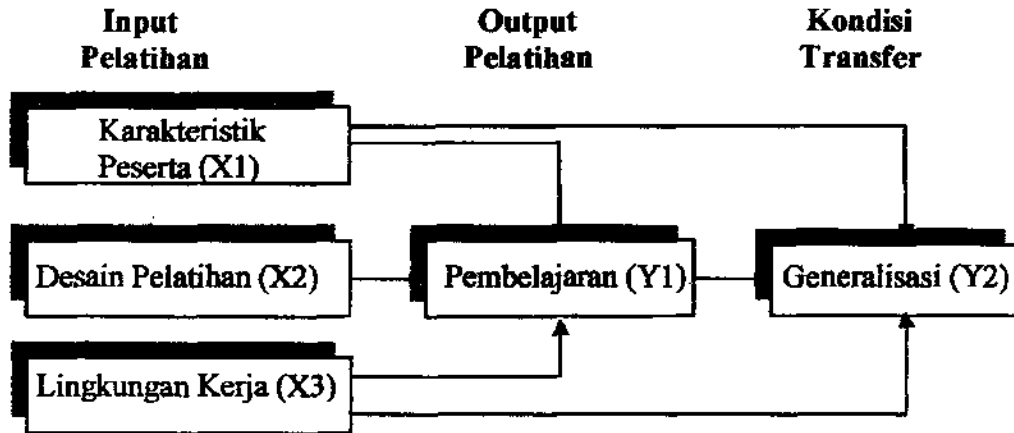
### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Baldwin dan Ford (1988:65), karakteristik peserta, misalnya kecakapan, kepribadian dan motivasi merupakan faktor penting, baik langsung maupun tidak langsung mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan. Studi menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang mempunyai keinginan untuk berprestasi akan cenderung untuk mengaplikasikan apa yang ia peroleh dari suatu pelatihan. Demikian halnya dengan kecakapan dan kepribadian menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan dengan masalah transfer. Masih menurut Baldwin dan Ford, dikatakan bagaimana suatu pelatihan didesain akan sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu pelatihan. Sehingga desain pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi pembelajaran dan secara tidak langsung mempengaruhi generalisasi. Teori lainnya mengemukakan, bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan (Broad dan Newstrom, 1996).

Untuk memberikan arah bagi penelitian ini, maka diperlukan suatu kerangka konseptual yang dapat menuntun penelitian untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan dan landasan teoritis, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.3.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian pada Gambar 3.3. di atas terlihat bahwa input pelatihan, yaitu: karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) berhubungan secara langsung terhadap seberapa besar peserta memperoleh pengetahuan dan keahlian selama mengikuti pelatihan (pembelajaran atau *learning* (Y1)). Semakin baik input suatu pelatihan, yaitu: karakteristik peserta yang berkemampuan dan berkemauan mengikuti pelatihan, desain pelatihan yang sesuai, dan adanya dukungan dari lingkungan tempat kerja akan memperbesar kemungkinan peserta pelatihan menguasai pengetahuan, sikap dan keterampilan dari suatu pelatihan.

Selanjutnya, hasil pembelajaran itu sendiri bersama-sama dengan karakteristik peserta, serta lingkungan kerja akan menentukan seberapa jauh peserta mampu menerapkan apa yang telah mereka pelajari di lingkungan kerja masing-masing (Y2). Dengan demikian ada hubungan langsung dan tidak langsung antara input, output, dan kondisi transfer.

Secara teoritis, kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan sebagai



berikut:

1. Variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial mempengaruhi pembelajaran (Y1).
2. Variabel karakteristik peserta (X1), lingkungan kerja (X3) dan pembelajaran (Y1) secara parsial mempengaruhi generalisasi (Y2).

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian dan jawaban sementara terhadap permasalahan yang dihadapi, yang dapat diuji kebenarannya berdasarkan fakta empiris, maka dibangun hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembelajaran.
2. Variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap generalisasi.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan Penelitian Yang Digunakan**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan eksploratif baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan metode studi kasus, terhadap hasil pelatihan manajemen keuangan pada pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.

Obyek penelitian ini adalah pengusaha kecil yang dibina oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru. Industri kecil yang dibina PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru berada pada 5 daerah kota dan kabupaten, yaitu kota Banjarmasin, kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS), kabupaten Tapin, kabupaten Banjar, dan kota Banjarbaru. Pada kota Banjarmasin terdapat 40 unit usaha, kabupaten HSS terdapat 10 unit usaha, kabupaten Tapin terdapat 10 unit usaha, dan pada kabupaten Banjar serta kota Banjarbaru terdapat 48 unit usaha. Ringkasnya dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut.

**Tabel 4.5.**  
**Jumlah Industri Kecil Mitra Binaan**  
**PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara**  
**Syamsudin Noor Banjarbaru**

No.	Daerah	Jumlah Industri Kecil
1	Kota Banjarmasin	40
2	Kab. Hulu Sungai Selatan	10
3	Kab. Tapin	10
4	Kab. Banjar	26
5	Kota Banjarbaru	22
	<i>Jumlah</i>	<i>108</i>

Sumber: PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara  
 Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002

#### 4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh industri kecil binaan PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, periode tahun 2001 dan 2002 yang terdiri dari berbagai jenis industri kecil di berbagai daerah binaan yang berjumlah 108 perusahaan di Kalimantan Selatan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode “*Stratified Random Sample*”, dimana pada metode ini populasi dikelompokkan kedalam strata lokasi, kemudian dari strata tersebut diambil sampel secara random yang besarnya berimbang dengan besarnya strata (Nazir, 1988).

Penentuan jumlah sampel (*sample size*) mengacu pada pendapat Arikunto (1989:107), menyatakan bahwa apabila populasi > 100, maka jumlah sampel dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya

dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.

Berdasarkan pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 unit usaha industri kecil (atau sekitar 30% dari populasi) peserta pelatihan manajemen keuangan PT.(Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru Kalimantan Selatan, dengan distribusi menggunakan *sampling fraction per stratum* sebagai berikut :

**Tabel 4.6.**  
**Distribusi Industri Kecil Yang Dijadikan Sampel**  
**Pada Masing-masing Daerah Di Propinsi Kalimantan Selatan**

No.	Daerah	Jumlah Industri Kecil	<i>Sampling Fraction</i>	Sampel
1	Kota Banjarmasin	40	$40/108 \times 32$	12
2	Kab. Hulu Sungai Selatan	10	$10/108 \times 32$	3
3	Kab. Tapin	10	$10/108 \times 32$	3
4	Kab. Banjar	26	$26/108 \times 32$	8
5	Kota Banjarbaru	22	$22/108 \times 32$	6
	<b><i>Jumlah</i></b>	<b><i>108</i></b>		<b><i>32</i></b>

Sumber: PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas dapat dilihat, bahwa jumlah industri/ pengusaha kecil yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, masing-masing yaitu untuk wilayah/ daerah Kota Banjarmasin 12 industri kecil, Kabupaten Hulu

Sungai Selatan 3 industri kecil, Kabupaten Tapin 3 industri kecil, Kabupaten Banjar 8 industri kecil dan Kota Banjarbaru 6 industri kecil

#### **4.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian adalah berupa data kuantitatif dan kualitatif, yang diperoleh dari data primer dan data sekunder.

##### **4.3.1. Data Primer**

Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini, diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari peserta pelatihan, yaitu pengusaha kecil binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru Kalimantan Selatan, dengan jalan mengadakan wawancara dan *observasi* menggunakan kuisisioner/ daftar pertanyaan. Data yang diambil dari responden meliputi data mengenai variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini.

##### **4.3.2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal, dan hasil penelitian pihak lain yang berkaitan dengan transfer training. Disamping itu juga dikumpulkan data dari instansi terkait dengan obyek penelitian ini, seperti: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru Kalimantan Selatan, maupun dari instansi terkait, seperti Kantor Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil & Menengah, dan kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan, serta dari pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 4.4. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

- a. Wawancara langsung (*interview*) kepada pengusaha kecil yang telah mendapat binaan dari PT. (Persero) Angkasa Pura I berupa pelatihan dengan menggunakan kuisisioner/ daftar pertanyaan terstruktur, untuk mengetahui karakteristik peserta, tanggapan peserta terhadap desain pelatihan dan lingkungan tempat mereka bekerja yang akan mendukung terjadinya proses pembelajaran dan generalisasi.

Sedangkan variabel pembelajaran datanya diperoleh dari hasil penilaian pada saat pelatihan berakhir, dengan mengukur kemampuan peserta dalam memecahkan soal-soal/ kasus-kasus praktis, yaitu dengan cara mencari total nilai rata-rata yang dicapai peserta dalam ujian/ latihan soal di kelas.

- b. *Observasi* (pengamatan) langsung kepada obyek penelitian.

Untuk data variabel generalisasi diperoleh dengan cara pengamatan langsung pada pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan, untuk mengevaluasi agar diketahui seberapa besar penerapan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ke tempat kerja/ perusahaan masing-masing peserta pelatihan, setelah tiga bulan dari jangka waktu pelatihan.

#### 4.5. Prosedur Pengolahan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini nantinya akan diolah melalui prosedur sebagai berikut:

1. Pengolahan secara manual dengan melakukan:
  - a. *Editing* atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil

- wawancara dan dokumentasi.
- b. *Koding* data untuk memudahkan proses tabulasi.
  - c. *Tabulasi* data sesuai dengan variabel yang diteliti dan kebutuhan analisis untuk memudahkan proses pengolahan data tahapan berikutnya.
2. Pengolahan dengan komputer, maksudnya yaitu untuk mengolah data berdasarkan model-model statistik yang dalam hal ini menggunakan program SPSS for Windows versi 10.0

#### **4.6. Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

##### **4.6.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan pada Bab 3, maka variabel yang akan dianalisis secara umum dapat diklarifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu:

1. *Variabel exogenous* (X) adalah variabel yang besarnya (nilainya) ditentukan di luar model (variabel bebas dan instrument variables), yang mempengaruhi variabel endogenous. Dalam penelitian ini, variabel tersebut terdiri dari karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3).
2. *Variabel endogenous* (Y) yaitu variabel yang nilainya ditentukan berdasarkan model, yang dipengaruhi oleh variabel exogenous dan variabel endogenous lainnya. Dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah pembelajaran (Y1) dan generalisasi (Y2).

##### **4.6.2. Definisi Operasional Variabel**

Untuk memperjelas variabel-variabel di atas yang akan diukur dalam penelitian ini, maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan sesuai dengan

maksud penelitian, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menginterpretasikan variabel *endogen* dan variabel *eksogen*.

### **Variabel Karakteristik Peserta Pelatihan (X1)**

*Adalah* unsur-unsur yang ada pada diri peserta, seperti kemampuan yang ditunjang oleh tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja peserta, kepribadian yaitu keinginan berprestasi dari peserta dan motivasi yang mendukung keikutsertaan mereka dalam kegiatan pelatihan dan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu transfer.

Penilaian didasarkan atas indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan memahami materi pelatihan.
- b. Keinginan berprestasi yang mendorong peserta mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di pelatihan.
- c. Merasakan manfaat dari pelatihan untuk kemajuan usaha.

### **Variabel Desain Pelatihan (X2)**

*Adalah* tanggapan/ penilaian peserta terhadap pola pelatihan yang diberikan, yang terdiri dari unsur-unsur waktu, materi, instruktur, metode dan fasilitas pelatihan.

Indikator variabel ini adalah:

- a. Waktu pelatihan yang diberikan mencukupi.
- b. Materi pelatihan sesuai dengan situasi kerja peserta.
- c. Kompetensi instruktur.
- d. Pemberian praktek dan konsep/ teori mencukupi.
- e. Fasilitas pelatihan membantu proses belajar.



**Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Adalah tanggapan peserta terhadap lingkungan/ tempat masing-masing peserta bekerja, berkaitan dengan aktivitas pelatihan yang mereka ikuti dan penerapannya.

Indikator variabel ini antara lain:

- a. Iklim organisasi/ perusahaan yang mendukung pelatihan.
- b. Kesempatan mempraktekkan pengetahuan.
- c. Penghargaan atas transfer pelatihan.

Semua variabel di atas diukur dengan menggunakan skala 5 point. *Sangat tidak setuju* diberi point (1), sampai *sangat setuju* dengan point (5).

**Variabel Pembelajaran (Y1)**

Pembelajaran atau learning yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta dari pelatihan. Datanya diperoleh dari hasil penilaian pada saat pelatihan berakhir, dengan mengukur kemampuan peserta dalam memecahkan soal-soal/ kasus-kasus praktis, yaitu dengan cara mencari total nilai/ skor yang dicapai peserta dalam ujian/ latihan soal di kelas. Pengukuran/ penilaian variabel ini dengan menggunakan skala 5 point. *Sangat tidak baik* (skornya 1-20), sampai *sangat baik* (dengan skor 81-100).

**Variabel Generalisasi (Y2)**

Generalisasi adalah sejauh mana keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta dalam pelatihan dapat diterapkan oleh peserta pelatihan di tempat kerja mereka, yaitu dapat dilihat pada seberapa besar peserta pelatihan menerapkan akuntansi pokok (proses akuntansi dan hasil kerja/ output dari proses akuntansi) dan manajemen keuangan.

### **1. Penerapan Akuntansi Pokok**

Adalah penilaian kemampuan para peserta pelatihan dalam menerapkan materi dasar-dasar akuntansi yang sudah mereka peroleh dalam pelatihan. Aspek yang dievaluasi dalam penerapan akuntansi, yaitu:

#### **a. Proses Akuntansi**

Penilaian dilakukan dengan menanyakan dan memperhatikan sistematika dan prosedur kerja akuntansi di tempat kerja peserta pelatihan. Penilaian dititik beratkan pada urutan langkah kerja/ pencatatan sesuai dengan siklus akuntansi terhadap aspek yang dinilai. Untuk mengetahui penerapan proses akuntansi pokok, maka dalam penelitian ini dirancang suatu daftar pertanyaan yang menanyakan tentang:

1. Membuat/ tidaknya bukti transaksi untuk setiap transaksi keuangan yang terjadi di perusahaan.
2. Mengarsipkan/ tidak bukti transaksi.
3. Mencatat/ tidak bukti transaksi yang ada ke dalam buku catatan.
4. Membuat/ tidak iktisar catatan keuangan.
5. Membuat/ tidak laporan atas ringkasan catatan keuangan.

#### **b. Hasil Kerja (Output dari Proses Akuntansi)**

Penilaian dilakukan dengan menanyakan dan melihat hasil kerja peserta pelatihan ditempat kerja mereka dalam mempraktekkan materi akuntansi pokok. Untuk mengetahuinya dirancang suatu daftar pertanyaan yang menanyakan tentang:

1. Membuat/ tidak buku catatan keuangan harian (jurnal) yang terdiri dari:

- a. Buku kas
  - b. Buku piutang/ tagihan (kalau melaksanakan penjualan secara kredit)
  - c. Buku hutang (kalau mempunyai kewajiban kepada pihak luar perusahaan)
  - d. Buku persediaan/ stock barang (kalau mempunyai stock barang)
  - e. Buku inventaris (kalau mempunyai aktiva tetap)
  - f. Buku penjualan
  - g. Buku pembelian
  - h. Buku biaya.
2. Membuat/ tidak buku catatan keuangan tambahan atau buku pembantu:
- a. Buku pembantu piutang (bagi yang melaksanakan penjualan secara kredit)
  - b. Buku pembantu hutang (bagi yang mempunyai kewajiban kepada pihak luar perusahaan)
3. Membuat/ tidak iktisar catatan keuangan yang berupa laporan keuangan, terdiri dari:
- a. Neraca
  - b. Laporan rugi – laba.

## **2. Penerapan Manajemen Keuangan**

*Yaitu* penilaian kemampuan para peserta pelatihan dalam menerapkan materi manajemen keuangan yang telah diperoleh dalam pelatihan. Adapun aspek yang dievaluasi adalah bagian-bagian dari manajemen keuangan yang secara langsung berhubungan dengan kepentingan setiap perusahaan, yaitu:

1. **Manajemen kas, yaitu bagaimana cara pengaturan penggunaan dana melalui kas perusahaan, antara lain:**
  - a. **Mempunyai/ tidak saldo kas minimum usaha.**
  - b. **Bisa/ tidak menentukan jumlah saldo kas minimum.**
  - c. **Memisahkan/ tidak antara kas perusahaan dengan kas milik pribadi.**
2. **Manajemen piutang (bagi yang melakukan penjualan secara kredit), yaitu bagaimana cara menentukan jumlah dan waktu pemberian piutang, antara lain:**
  - a. **Membuat/ tidak perbedaan antara harga jual tunai dengan harga jual kredit.**
  - b. **Bisa/ tidak menentukan jangka waktu penjualan kredit.**
  - c. **Mengetahui/ tidak jumlah piutang yang tertunggak (bagi yang memiliki piutang macet).**
3. **Manajemen persediaan, yaitu bagaimana cara menentukan jumlah persediaan pengaman dan risiko kekurangan persediaan, antara lain:**
  - a. **Mempunyai/ tidak persediaan minimum sebagai persediaan pengaman (safety stock).**
  - b. **Bisa/ tidak menghitung dan menetapkan jumlah persediaan minimum.**
  - c. **Menjaga/ tidak kekurangan permintaan persediaan pada saat tertentu.**
4. **Manajemen aktiva tetap, yaitu bagaimana cara mengelola aktiva tetap yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya, meliputi:**
  - a. **Mengetahui/ tidak nilai aktiva tetap.**
  - b. **Melakukan/ tidak penyusutan aktiva tetap.**
  - c. **Mengetahui atau tidak metode penyusutan.**
  - d. **Membebankan/ tidak biaya penyusutan sebagai biaya operasional usaha.**

5. Manajemen modal, yaitu bagaimana menentukan modal kerja dan manajemen modal pinjaman.
  1. Manajemen modal kerja, meliputi:
    - a. Mengetahui/ tidak komponen dari modal kerja.
    - b. Mengetahui/ tidak periode perputaran modal kerja.
    - c. Mengetahui/ tidak cara menetapkan kebutuhan modal kerja.
  2. Manajemen modal pinjaman, meliputi:
    - a. Mengetahui/ tidak jumlah modal pinjaman (hutang).
    - b. Mengetahui/ tidak penggunaan modal pinjaman.
    - c. Mengetahui/ tidak jangka waktu pembayaran modal pinjaman.
    - d. Mengetahui/ tidak tingkat bunga modal pinjaman.
6. Penerapan perhitungan titik pulang pokok usaha (Break Event Point), yaitu bagaimana menghitung titik pulang pokok usaha dan analisisnya dalam perencanaan laba jangka pendek, meliputi:
  - a. Bisa/ tidak menghitung biaya tetap usaha.
  - b. Bisa/ tidak menghitung biaya variabel usaha.
  - c. Bisa/ tidak menghitung titik pulang pokok usaha.
  - d. Mengetahui/ tidak manfaat/ kegunaan analisa titik pulang pokok.

Data yang dikumpulkan melalui evaluasi dengan cara mengevaluasi penerapan materi pelatihan di tempat kerja peserta, akan ditransformasi dalam bentuk tabulasi. Ukuran yang digunakan berupa frekuensi (absolut dan proporsi), dengan mentotalkan nilai rata-rata dari penerapan akuntansi pokok dan manajemen keuangan. Proporsi dari penerapan akuntansi pokok dan

manajemen keuangan yang diteliti ditetapkan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Rata-rata penerapan akuntansi (\%)} + \text{Rata-rata penerapan manajemen keuangan (\%)}}{2}$$

Hasilnya dikelompokkan dengan menggunakan skala 5 point. *Sangat tidak baik* (skornya 1-20%), sampai *Sangat baik* (dengan skor 81-100%).

#### 4.7. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

##### 4.7.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Husein Umar (103:2002) mengemukakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk itu kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian akan diuji validitasnya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap kualitas item-itemnya. Dasar kerjanya dengan komputasi korelasi antara setiap item dengan skor total tes sebagai kriteria validitasnya. Formulasi koefisien yang digunakan adalah *Product Moment Pearson*, sebagai berikut ‘:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

n = Jumlah responden

X = Skor jawaban terhadap suatu pertanyaan (item)

Y = Jumlah nilai (skor total) dari semua pertanyaan (item)

Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi r. Cara melihat angka kritik adalah dengan melihat baris N-2 apabila  $r_{hitung} \geq r_{kritik}$  maka pertanyaan yang telah disusun untuk

mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk, dengan perkataan lain pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

#### 4.7.2. Uji Realiabilitas Instrumen

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Husein Umar, 2002:113). Implikasinya, hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri subyek yang diukur memang belum berubah.

Untuk menguji tingkat reliabilitas intrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui uji internal consistency dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Menurut Sekaran (1992:287) nilai koefisien cronbach alpha dikatakan baik bila mempunyai koefisien antara 0,60 sampai 1,00.

#### 4.8. Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan dan ditabulasikan selanjutnya dianalisis sesuai dengan metode yang ada, agar data tersebut dapat dipahami dan menjawab permasalahan yang diajukan sebelumnya. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *analisis jalur (Path Analysis)*, adapun langkah-langkahnya menurut Dr. Solimun, M.S. "*Multivariate Analysis*" (2002:47-55) adalah sebagai berikut:

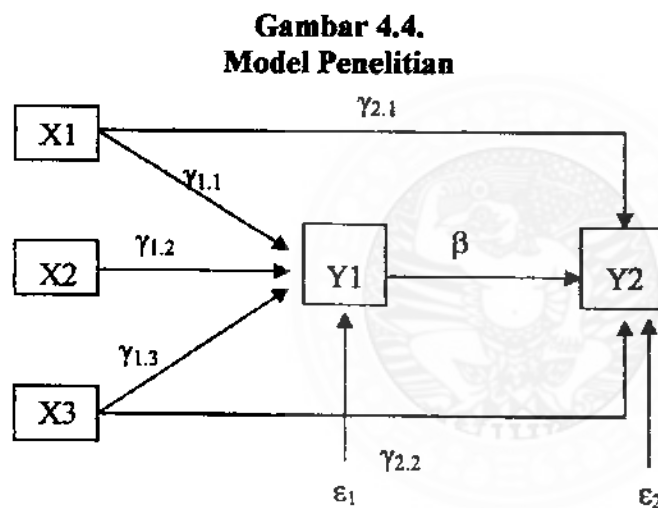
##### **Pertama**

Langkah pertama di dalam analisis path adalah merancang model

berdasarkan kerangka konseptual penelitian, rumusannya sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik peserta ( $X_1$ ), desain pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempengaruhi pembelajaran ( $Y_1$ ).
2. Variabel karakteristik peserta ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan pembelajaran ( $Y_1$ ) secara parsial mempengaruhi generalisasi ( $Y_2$ ).

Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, maka dapat dibuat model dalam bentuk diagram path sebagai berikut.



Konversi diagram path ke dalam model matematika, menjadi sebagai berikut:

$$Y_1 = \gamma_{1.1} X_1 + \gamma_{1.2} X_2 + \gamma_{1.3} X_3 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \beta Y_1 + \gamma_{2.1} X_1 + \gamma_{2.2} X_3 + \epsilon_2$$

Atau:

$$\begin{aligned} \text{Pembelajaran} &= \gamma_{1.1} \text{ Karakteristik Peserta} + \gamma_{1.2} \text{ Desain Pelatihan} + \\ &\quad \gamma_{1.3} \text{ Lingkungan Kerja} + \epsilon_1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Generalisasi} &= \beta \text{ Pembelajaran} + \gamma_{2.1} \text{ Karakteristik Peserta} + \gamma_{2.2} \\ &\quad \text{Lingkungan Kerja} + \epsilon_2 \end{aligned}$$



*Dimana:*

1. Pembelajaran ( $Y_1$ ) dan generalisasi ( $Y_2$ ) sebagai variabel *endogenous* sedangkan variabel *exogenous* adalah karakteristik peserta ( $X_1$ ), desain pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
2. Parameter  $\gamma$  (*gamma*) antara lain  $\gamma_{1.1}$ ,  $\gamma_{1.2}$  dan  $\gamma_{1.3}$  adalah parameter pengaruh variabel *exogen* terhadap variabel *endogen*
3. Parameter  $\beta$  (*beta*); yaitu parameter pengaruh variabel *endogen* satu terhadap variabel *endogen* lainnya.
4. Parameter  $\epsilon$  (*epsilon*); yaitu parameter yang berkenaan dengan error pada pengukuran variabel latent berdasarkan variabel manifest.

#### **Kedua**

Langkah kedua dari analisis path adalah pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi. Asumsi yang melandasi analisis path adalah:

1. Di dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
2. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal ke satu arah. Rekursif apabila memenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut:
  1. Antar  $\epsilon_i$  saling bebas (*independent*).
  2. Antara  $\epsilon_1$  dan  $\epsilon_2$  dengan  $X_1$  dan  $X_2$  saling bebas.
3. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
4. Observed variables diukur tanpa kesalahan (*instrument* pengukuran valid dan reliabel).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (*diidentifikasi*) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

### Ketiga

Langkah ketiga di dalam analisis path adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Perhitungan koefisien pada gambar model penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk anak panah bolak-balik  $\longleftrightarrow$ , koefisiennya merupakan koefisien korelasi,  $r$  (dihitung seperti biasanya).
2. Untuk anak panah satu arah  $\longrightarrow$  digunakan perhitungan regresi variabel dibakukan, secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah OLS (*Ordinary Least Square*), yaitu metode kuadrat terkecil biasa.

### Keempat

Langkah keempat di dalam analisis path adalah pemeriksaan *validitas* model. Sahih tidaknya suatu hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis path, yaitu *koefisien determinasi total* dan *theory trimming*.

#### (a) Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

dalam hal ini, interpretasi terhadap  $R_m^2$ , sama dengan *interpretasi koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada analisis regresi.

#### (b) Theory Trimming

Uji *validitas koefisien path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai  $p$  dari uji  $t$ , yaitu pengujian

koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

#### **Kelima**

Langkah terakhir di dalam analisis path adalah melakukan interpretasi hasil analisis. *Pertama* dengan memperhatikan hasil validitas model. *Kedua*, hitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen. Tingkat sigfikansi ditentukan sebesar 0,05 (5%).



## **BAB 5**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Pengusaha kecil yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pengusaha kecil yang telah menerima bantuan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Banjarbaru pada tahun 2001 dan 2002, dan telah mendapatkan pelatihan manajemen keuangan. Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian, maka berikut akan disampaikan analisis deskriptif dan uji *Path Analysis*.

##### **5.1.1. Gambaran Umum Pelaksanaan Pembinaan Usaha Kecil Pada PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru**

Dalam rangka mendorong kegiatan dan pertumbuhan ekonomi, serta terciptanya pemerataan pembangunan melalui perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha, maka perlu dikembangkan potensi usaha kecil agar dapat menjadi tangguh, mandiri sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat serta mendorong tumbuhnya kemitraan antara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan usaha kecil. PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, sebagai salah satu BUMN di Indonesia merasa berkewajiban melaksanakan pembinaan terhadap usaha kecil.

##### **5.1.1.1. Tujuan Pembinaan**

Pembinaan yang dilakukan oleh . PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru terhadap usaha kecil, bertujuan untuk:

- a. Mendorong kegiatan dan pertumbuhan ekonomi serta terciptanya pemerataan pembangunan melalui perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha.
- b. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pengusaha kecil, agar mampu berperan serta dalam pembangunan perekonomian nasional.
- c. Membantu proses alih teknologi, pengetahuan dan manajemen kepada pengusaha kecil, agar dapat mengembangkan usahanya, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan.
- d. Mendorong tumbuhnya kemitraan usaha antara BUMN dengan para pengusaha kecil.

#### **5.1.1.2. Teknik Pembinaan**

Pembinaan terhadap usaha kecil yang dilakukan oleh . PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, secara teknik diatur sebagai berikut:

##### **1. Obyek Binaan**

Yang menjadi obyek binaan adalah:

- a. Perorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan/ usaha yang mempunyai penjualan/ omzet per tahun setinggi-tingginya Rp 600 juta diluar tanah dan bangunan yang ditempati.
- b. Bentuk Badan Usaha dapat berupa Fa, CV, PT, Koperasi ataupun perorangan (pengrajin, petani, peternak, nelayan, perambah hutan, penambang, pedagang barang dan jasa, dan sebagainya).

## **2. Sumber Dana**

Dana pembinaan usaha kecil berasal dari:

- a. Pembagian laba dari BUMN yang besarnya ditentukan antara 1%-3% dari seluruh laba perusahaan setelah pajak.
- b. Pengembalian pinjaman dan bunga mitra binaan.
- c. Hasil bunga yang berasal dari penempatan dana pembinaan yang belum tersalurkan.

Penetapan besarnya dana pembinaan ditetapkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan mempertimbangkan likuiditas perusahaan.

## **3. Bentuk Binaan**

Bentuk binaan yang dilakukan meliputi:

- a. Pelatihan

Meliputi pelatihan teknik produksi, manajerial/ keuangan, penelitian, magang dan lain-lain dalam rangka meningkatkan mutu atau kualitas produk yang dihasilkan usaha kecil, serta untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan manajemen.

- b. Pemasaran dan promosi hasil produksi.
- c. Pinjaman modal kerja dan investasi dengan tingkat bunga yang disesuaikan dengan kemampuan usahanya.

## **4. Alokasi Dana**

Alokasi penggunaan dana pembinaan telah diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk usaha kecil minimum sebesar 50%.

- b. Untuk koperasi/ KUD maksimum sebesar 50% yang mana dari jumlah tersebut maksimum 5% dapat digunakan untuk koperasi karyawan BUMN yang bersangkutan.

## **5. Bentuk Bantuan**

Beberapa bantuan yang dapat diberikan kepada mitra binaan yaitu:

- a. Pinjaman, dengan ketentuan:
1. Untuk biaya modal kerja dan investasi.
  2. Besarnya pinjaman maksimal 75% dari kebutuhan.
  3. Memberikan jaminan dalam rangka memperoleh kredit perbankan dan atau transaksi pihak ketiga.
- b. Hibah, dengan ketentuan:
1. Khusus untuk membiayai pelatihan, pemagangan, promosi, pengkajian dan penelitian.
  2. Besarnya dana hibah ditetapkan maksimal 30% dari dana yang disediakan tiap tahun.
  3. Besarnya dana hibah untuk masing-masing mitra binaan ditetapkan maksimal 75% dari kebutuhan.
- c. Penyertaan, dengan ketentuan:
1. Diberikan hanya kepada perusahaan Modal Ventura
  2. Besarnya penyertaan ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

### **5.1.1.3. Pembinaan Oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru Dalam Bentuk Pelatihan Manajemen Keuangan Bagi Pengusaha Kecil di Kalimantan Selatan**

Dalam rangka melaksanakan salah satu program kerja PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru selaku BUMN pembina pengusaha kecil, maka diselenggarakan pelatihan manajemen keuangan bagi pengusaha kecil di Kalimantan Selatan. Pengusaha kecil yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dan telah mengikuti kegiatan pelatihan manajemen keuangan, sebanyak 32 pengusaha kecil.

Materi pelatihan manajemen keuangan bagi pengusaha kecil ini meliputi:

- a. Pencatatan dan pelaporan keuangan (pembukuan sederhana), yang meliputi:
  1. Pengenalan buku kas, buku bank, buku besar, buku pembantu, neraca dan daftar rugi/ laba.
  2. Cara-cara pencatatan transaksi dan pelaporan keuangan perusahaan.
- b. Manajemen Keuangan, yang meliputi:
  1. Arti pembelanjaan, peranan pembelanjaan dan pentingnya pembelanjaan bagi perusahaan.
  2. Modal dan sumber-sumber modal bagi suatu perusahaan.
  3. Cara mengukur kinerja suatu perusahaan dari aspek likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas.
  4. Pentingnya manajemen persediaan, piutang dan cara-cara menghitung kebutuhan modal kerja.



Pelatihan manajemen keuangan ini bertujuan agar setelah mengikuti pelatihan peserta dapat:

- a. Mengerti dan memahami tentang cara pencatatan transaksi dan pelaporan keuangan perusahaan.
- b. Mengerti dan memahami tentang modal dan sumber modal bagi suatu perusahaan.
- c. Mengerti dan memahami cara mengukur kinerja suatu perusahaan dari aspek likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas.
- d. Mengerti dan memahami tentang pentingnya manajemen persediaan, piutang, kas dan cara-cara menghitung kebutuhan modal kerja bagi suatu perusahaan.

Sebagai hasil pelatihan yang telah diikuti oleh pengusaha kecil, manfaat yang diharapkan adalah:

- a. Para peserta mampu mengaplikasikan pengetahuan tentang pencatatan dan pelaporan keuangan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari.
- b. Para peserta dapat mengetahui dengan baik mengenai pembelanjaan suatu perusahaan dan jaringan sumber-sumber keuangannya.

Profil industri kecil yang dijadikan sampel pada masing-masing daerah di Propinsi Kalimantan Selatan dapat dirinci sebagai berikut:

### **1. Profil Industri Kecil di Kota Banjarmasin**

Profil Industri Kecil di Kota Banjarmasin mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 12 perusahaan, seperti tampak pada Tabel 5.7. berikut.

**Tabel 5.7.**  
**Profil Industri Kecil di Kota Banjarmasin**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha
1.	Meubel "Rusmita"	Alalak Selatan RT.9 No.226	Industri Meubel
2.	Bengkel "Arief Motor"	Jl. Simp. Empat Sei. Mesa No.3	Perbengkelan
3.	Bengkel Mobil "Trisno"	Jl. Pramuka Km.6	Perbengkelan
4.	CV. Indra Arta Jaya	Jl. Manggis Gg. Delima II No.64 RT.21 Kuripan	Perdagangan
5.	Photocopy "M. Amin"	Jl. Kelayan A RT.3/1 No.8 Kelayan Dalam	Photocopy Laminating
6.	Jonhs Tailor	Jl. P. Antasari No.114 Pekapuran	Industri Pakaian
7.	RM "Sari Bundo"	Jl. S. Parman No.2 RT.20/1	Rumah Makan
8.	Rini Fashion	Jl. Soetoyo S Gg. Saleh 37/8 Teluk Dalam	Industri Pakaian
9.	UD. Abdul	Jl. Veteran No.392 RT.13 Kuripan	Perdagangan
10.	Warung "Taflon"	Jl. Mesjid Jami RT.4 No.121	Katering
11.	Kopiara "Bayan Raja"	Jl. Seberang Mesjid II/8 RT.5	Industri Sasirangan
12.	KPRI "Sejahtera"	SLTPN 15 Jl. Kuin Utara RT.4 No.6	Koperasi Simpan Pinjam & Waserda

**Sumber: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002**

## 2. Profil Industri Kecil di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

Profil Industri Kecil di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 3 perusahaan, seperti tampak pada Tabel 5.8. berikut.

**Tabel 5.8.**  
**Profil Industri Kecil di Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha
1.	Pandawa Lima (Fitriadi)	Jl. Dahlia No.18 Kandangan	Industri Dodol
2.	Suriadi HR	Jl. Singakarsa No.10/ RT.II Kandangan	Industri Kue Kering
3.	Noorhayati	Jl. Singakarsa No.7/ RT.III Kandangan	Industri Kerupuk

**Sumber: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002**

## 3. Profil Industri Kecil di Kabupaten Tapin

Profil Industri Kecil di Kabupaten Tapin mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang

dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 3 perusahaan, seperti tampak pada Tabel 5.9. berikut.

**Tabel 5.9.**  
**Profil Industri Kecil di Kabupaten Tapin**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha
1.	Karmila	Jl. A. Yani RT.02/II Kel. Kupang Kec. Tapin Utara	Industri Kue Kering
2.	Salon "Mawar"	Jl. Tasan Panyi RT.7/II Kec. Tapin Utara	Jasa salon kecantikan
3.	Toko "Rasidi"	Jl. Teluk Kaca Piring Gg. Beton No.492 RT.01 Kec. Binuang	Perdagangan Sparepart

**Sumber: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002**

#### 4. Profil Industri Kecil di Kabupaten Banjar

Profil Industri Kecil di Kabupaten Banjar mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 8 perusahaan, seperti tampak pada Tabel 5.10. berikut.

**Tabel 5.10.**  
**Profil Industri Kecil di Kabupaten Banjar**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha
1.	Mini Market "Sekumpul"	Jl. Sekumpul No.66 Martapura	Perdagangan
2.	Pakan Ternak UD. Husain	Jl. Pelabuhan No.2 Martapura	Perdagangan
3.	UD. Dakota	Jl. Pemangkih Laut RT.1 Kertak Hanyar	Industri Mebel
4.	UD. Mandiri	Jl. A. Yani Km.38,5 Sei. Paring Kab. Banjar	Industri Sirup
5.	Jamu tradisional "Kompas"	Jl. Tanjung Rema Darat Gg. Sempurna 1B Martapura	Industri Jamu
6.	Pengrajin Terbang "Sayuti"	Jl. Gudang No.53 Martapura	Industri Terbang Hadrah
7.	Petani sayur "Karya Bakti"	Desa Cindai Alus No.13 RT.6 Kab. Banjar	Kebun sayur
8.	Peternak Saptarjo	Desa Cindai Alus RT.7 Kab.Banjar	Peternakan

**Sumber: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002**

## 5. Profil Industri Kecil di Kota Banjarbaru

Profil Industri Kecil di Kota Banjarbaru mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 6 perusahaan, seperti tampak pada Tabel 5.11. berikut.

**Tabel 5.11.**  
**Profil Industri Kecil di Kota Banjarbaru**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis Usaha
1.	KUD "Bina Panaroka"	Jl. A. Yani Km.73 Desa 7 Plasa Kec. Simp. Empat	Jasa Angkutan
2.	KUD "Usaha Baru"	Desa Tambak Sirang Baru Gambut	Koperasi Simpan Pinjam
3.	Wartel "Rio Sari"	Jl. Raya Beruntung Jaya No.21 Kertak Hanyar	Wartel
4.	KPN "RI Senasib"	Jl. A. Yani Km.7 Kertak Hanyar Kab. Banjar	Koperasi Simpan Pinjam
5.	UD. Sudimara	Jl. A. Yani Km.8,2 Kertak Hanyar	Industri Meubel
6.	Sasirangan "Arafat Nazar"	Jl. A. Yani Km.7,5 Gg. Karya Bersama Kertak Hanyar	Industri Sasirangan

**Sumber: PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, 2001-2002**

### 5.1.2. Gambaran Umum Pengusaha Kecil Mitra Binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru

Dalam penelitian ini akan dikemukakan mengenai gambaran umum pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarbaru, yang dilihat dari segi umur, tingkat pendidikan, jumlah tenaga kerja dan struktur modal.

#### 5.1.2.1. Umur

Dilihat dari aspek umur, para pengusaha kecil sebagian besar tergolong relatif muda. Kebanyakan umur mereka berkisar 20 – 29 dengan jumlah 13 pengusaha (atau 40,62%). Sedang yang berumur antara 30 – 39 tahun sebanyak 7 pengusaha (atau 21,87%), yang berumur antar 40-49 tahun sebanyak 8 pengusaha

(atau 25,00%), dan yang berumur antara 50-59 tahun sebanyak 4 pengusaha (atau 12,50%). Secara lengkap gambaran umur para pengusaha kecil dapat dilihat pada Tabel 5.12. berikut.

**Tabel 5.12.**  
**Tingkat Usia Pengusaha Kecil Mitra Binaan**  
**PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru**

Umur (tahun)	Jumlah PK (orang)	Persentase (%)
20 - 29	13	40,62
30 - 39	7	21,87
40 - 49	8	25,00
50 - 59	4	12,50
Jumlah	32	100,00

Sumber : Data primer, diolah

#### 5.1.2.2. Tingkat Pendidikan

Pengusaha kecil yang diteliti ternyata memiliki pendidikan sebagian besar pada tingkat SLTA, yaitu sebanyak 15 orang (46.88 %), yang berpendidikan sampai dengan SLTP sebanyak 12 orang (37,50%), Diploma 3 orang (9,37%), dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang (6,25 %).

Kondisi tingkat pendidikan para pengusaha kecil secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 5.13. berikut.

**Tabel 5.13.**  
**Tingkat Pendidikan Pengusaha Kecil Mitra Binaan**  
**PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah PK (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sampai SLTP	12	46,88
SLTA	15	37,50
Diploma	3	9,37
Sarjana (S1)	2	6,25
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer, diolah

### 5.1.2.3. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja pengusaha kecil dari penelitian ini memperlihatkan, bahwa jumlah 2 sampai dengan 4 orang tenaga kerja sebanyak 6 orang pengusaha (18,75 %). Sedangkan jumlah tenaga kerja dari 5 sampai 7 orang adalah sebanyak 16 pengusaha (50,00 %). Jumlah tersebut terbanyak dibanding dengan jumlah tenaga kerja yang lain. Kemudian untuk tenaga kerja dari 8 sampai 10 orang, terdapat 5 pengusaha (15,63%) dan dalam jumlah yang sama untuk jumlah tenaga kerja melebihi 10 orang. Umumnya untuk kategori tenaga kerja terakhir tersebut terjadi pada pengusaha kecil yang bergerak di bidang industri (makanan, meubel, pakaian, dan kerajinan). Tenaga kerja yang digunakan dapat bersifat tetap, upah, atau borongan dengan jumlah gaji sangat bervariasi.

Untuk lebih jelasnya, jumlah tenaga kerja dari pengusaha kecil dapat dilihat pada Tabel 5.14. berikut.

**Tabel 5.14.**  
**Jumlah Tenaga Kerja Pengusaha Kecil Mitra Binaan**  
**PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru**

<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Jumlah PK (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2 - 4	6	18,75
5 - 7	16	50,00
8 - 10	5	15,63
> 10	5	15,63
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer, diolah

#### 5.1.2.4. Pengalaman Menjalankan Usaha

Dalam mengelola suatu usaha selain memerlukan modal sebagai faktor yang utama, dibutuhkan juga pengalaman yang cukup untuk menjalankan usaha. Dengan memiliki pengalaman, pengusaha akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih terampil, mempunyai wawasan yang lebih luas dan mudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya, pengalaman dalam menjalankan usaha dari pengusaha kecil dapat dilihat pada Tabel 5.15. berikut.

**Tabel 5.15.**  
**Pengalaman Menjalankan Usaha dari Pengusaha Kecil Mitra Binaan**  
**PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru**

<b>Lama Pengalaman</b>	<b>Jumlah PK (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang dari 1 tahun	-	0
1 - 4 tahun	12	37,50
5 - 8 tahun	12	37,50
9 - 12 tahun	6	18,75
Lebih dari 12 tahun	2	6,25
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer, diolah

## 5.2. Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan realibilitas terhadap instrumen kuisisioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan jika digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan metode statistik *product moment person*, sedangkan alat uji realibilitas digunakan koefisien realibilitas (*cronbach alpha*). Pengujian validitas dan realibilitas kuisisioner dilakukan dengan program SPSS *for windows* versi 10.0.

### 5.2.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas kuisisioner penelitian, sebagaimana terlihat pada Lampiran IV, dapat dirangkum ke dalam Tabel 5.16. berikut.

**Tabel 5.16.**  
**Ringkasan Hasil Uji Validitas**

Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,7038	0,361	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,6442	0,361	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,7918	0,361	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,8676	0,361	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,7907	0,361	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,7271	0,361	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,6702	0,361	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,7946	0,361	Valid
X <sub>3,1</sub>	0,7520	0,361	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,8885	0,361	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,8432	0,361	Valid

Sumber: Lampiran IV

Hasil pengujian validitas untuk kuisisioner penelitian sebagaimana terlihat pada Tabel 5.16. di atas, diketahui bahwa hasil pengujian validitas untuk kuisisioner penelitian secara keseluruhan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $r_{hitung}$



dari keseluruhan item lebih besar dari nilai  $r_{kritis}$ . Ketentuan validitas instrument penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dikatakan valid, yaitu jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ .

### 5.2.2. Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji realibilitas kuesioner penelitian, sebagaimana terlihat pada Lampiran VI, dapat diringkas ke dalam Tabel 5.17. berikut:

**Tabel 5.17.**  
**Ringkasan Hasil Uji Realiabilitas**

Item	Alpha	Keterangan
X1	0,7984	Realiabel
X2	0,8926	Realiabel
X3	0,8990	Realiabel

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan pada Tabel 5.17 di atas, dapat diketahui bahwa nilai alpha instrument penelitian pada masing-masing item, menunjukkan nilai diatas atau sama dengan nilai yang disyaratkan sebesar 0,600 dengan demikian keseluruhan instrumen kuisisioner Realiabel, karena telah memenuhi syarat minimal.

## 5.3. Deskripsi Variabel-variabel Hasil Penelitian

### 5.3.1. Tanggapan Peserta Pelatihan Terhadap Input Pelatihan

Tanggapan peserta pelatihan yaitu pengusaha kecil, yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, terhadap input pelatihan adalah penilaian/ tanggapan peserta pelatihan terhadap item-item indikator/ pernyataan yang ada pada lembar kuisisioner penelitian atas input pelatihan atau faktor-faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan, yang meliputi karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 32

responden peserta pelatihan, diperoleh gambaran tentang input pelatihan yang ditanggapi oleh peserta pelatihan.

### 5.3.1.1. Tanggapan terhadap Variabel Karakteristik Peserta

Hasil tanggapan terhadap karakteristik peserta yang didasarkan atas kemampuan, kepribadian dan motivasi dari 32 responden, yaitu pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, atas lima kategori pilihan, mulai dari kategori sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 5), maka diperoleh gambaran mengenai input pelatihan yang mempengaruhi terjadinya transfer pelatihan berupa penerapan/ generalisasi materi pelatihan ditanggapi/ direpson, untuk setiap item indikator dalam dimensi karakteristik peserta, sebagaimana diperlihatkan dalam Tabel 5.18. berikut

**Tabel 5.18.**  
**Penilaian terhadap Variabel Karakteristik Peserta**

No.	Indikator Karakteristik Peserta	Tanggapan	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1.	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	2	6,25%
		4. Setuju	27	84,38%
		5. Sangat Setuju	3	9,37%
2.	Keinginan berprestasi mendorong Anda mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di pelatihan	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	-	-
		4. Setuju	4	12,50%
		5. Sangat Setuju	28	87,50%
3.	Anda merasakan manfaat setelah mengikuti pelatihan dalam perkembangan usaha Anda	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	1	3,13%
		3. Kurang Setuju	2	6,25%
		4. Setuju	21	65,62%
		5. Sangat Setuju	8	25,00%

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 5.18. dapat dijelaskan, bahwa rata-rata peserta memberikan tanggapan setuju sampai dengan sangat setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan kepada mereka. Artinya peserta menanggapi/ merespon dengan baik setiap item pernyataan yang diberikan untuk variabel karakteristik peserta. Dari pernyataan-pernyataan ini dapat disimpulkan, bahwa rata-rata materi yang diberikan dalam pelatihan mudah dipahami oleh peserta, keinginan yang tinggi untuk berprestasi memotivasi peserta menerapkan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan, serta rata-rata peserta merasakan manfaat dari pelatihan itu sendiri terhadap perkembangan usaha mereka. Dengan demikian dapat diartikan, peserta memiliki kemampuan, motivasi dan kepribadian yang cukup baik dalam mengikuti pelatihan, yang nantinya berdampak pada penerapannya di tempat usaha mereka.

#### **5.3.1.2. Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Variabel Desain Pelatihan**

Hasil tanggapan/ penilaian dari 32 responden yaitu pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, terhadap lima kategori pilihan, mulai dari kategori sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 5), maka diperoleh gambaran mengenai input pelatihan yang mempengaruhi terjadinya generalisasi materi pelatihan ditanggapi, untuk setiap item indikator dalam dimensi desain pelatihan, sebagaimana diperlihatkan dalam Tabel 5.19. berikut.

**Tabel 5.19.**  
**Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Variabel Desain Pelatihan**

No.	Indikator Desain Pelatihan	Tanggapan	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1.	Waktu pelatihan yang diberikan mencukupi	1. Sangat Tidak Setuju	5	15,63%
		2. Tidak Setuju	8	25,00%
		3. Kurang Setuju	15	46,87%
		4. Setuju	4	12,50%
		5. Sangat Setuju	-	-
2.	Materi pelatihan sesuai dengan situasi kerja	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	4	12,50%
		4. Setuju	23	71,87%
		5. Sangat Setuju	5	15,63%
3.	Instruktur mengajar dengan baik	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	-	-
		4. Setuju	20	62,50%
		5. Sangat Setuju	12	37,50%
4.	Pemberian konsep/ teori dan praktek mencukupi untuk Anda memahami materi	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	2	6,25%
		3. Kurang Setuju	5	15,63%
		4. Setuju	25	78,12%
		5. Sangat Setuju	-	-
5.	Fasilitas pelatihan sangat membantu proses belajar	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	1	3,13%
		4. Setuju	19	59,37%
		5. Sangat Setuju	12	37,50%

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 5.19. dapat dijelaskan, antara lain:

1. Waktu pelatihan yang diberikan tidak mencukupi. Hal ini terlihat dari besarnya tanggapan/ respon kurang setuju dari peserta terhadap item pernyataan ini.
2. Untuk pernyataan pada item kedua, sebagian besar peserta menanggapi setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh pihak penyelenggara sesuai dengan situasi kerja mereka.

3. Pernyataan instruktur mengajar dengan baik pada item ketiga, ditanggapi sangat positif oleh peserta pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggapan setuju oleh sebagian besar peserta untuk pernyataan ini, bahkan peserta lainnya merespon sangat setuju.
4. Untuk pernyataan item keempat dari indikator desain pelatihan, yaitu pemberian konsep/ teori dan praktek mencukupi untuk Anda memahami materi, ternyata sebagian besar juga direspon baik oleh peserta, dalam arti mereka setuju dengan pernyataan tersebut. Walaupun ada beberapa tanggapan yang tidak dan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Seperti halnya pernyataan pada item ketiga, pernyataan pada item terakhir dari beberapa indikator yang ada pada desain pelatihan, yaitu fasilitas pelatihan sangat membantu proses belajar, juga direspon positif oleh peserta pelatihan. Peserta sebagian besar setuju dengan pernyataan tersebut dan sebagian lainnya merespon sangat setuju.

Dari hasil tanggapan atas beberapa pernyataan yang ada pada tiap indikator desain pelatihan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata peserta menanggapi/ merespon positif terhadap desain pelatihan yang diberikan, yaitu dengan memberikan rata-rata jawaban setuju pada tiap pernyataan yang ada. Kecuali untuk pernyataan pertama, yaitu waktu pelatihan yang diberikan mencukupi, sebagian besar peserta merespon kurang setuju atas pernyataan ini.

### **5.3.1.3. Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil tanggapan dari 32 responden yaitu pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa

Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, terhadap lima kategori pilihan, mulai dari kategori sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 5), maka diperoleh gambaran mengenai input pelatihan yang mempengaruhi terjadinya generalisasi materi pelatihan ditanggapi, untuk setiap item indikator dalam dimensi lingkungan kerja, sebagaimana diperlihatkan dalam Tabel 5.20. berikut

**Tabel 5.20.**  
**Tanggapan Peserta Pelatihan terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Tanggapan	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1.	Iklim organisasi/perusahaan mendukung anda untuk ikut pelatihan	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	-	-
		4. Setuju	19	59,38%
		5. Sangat Setuju	13	40,62%
2.	Anda mempunyai kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan di tempat kerja	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	-	-
		3. Kurang Setuju	4	12,50%
		4. Setuju	18	56,25%
		5. Sangat Setuju	10	31,25%
3.	Perusahaan memberikan penghargaan (misalnya: kenaikan jabatan, gaji & lain-lain) jika Anda menerapkan pengetahuan pelatihan	1. Sangat Tidak Setuju	-	-
		2. Tidak Setuju	3	9,37%
		3. Kurang Setuju	19	59,38%
		4. Setuju	7	21,88%
		5. Sangat Setuju	3	9,37%

**Sumber : Data primer, diolah**

Berdasarkan Tabel 5.20. dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada item pertama ditanggapi/ direspon setuju oleh sebagian besar peserta pelatihan dan lainnya sangat setuju. Hal ini berarti iklim organisasi/ perusahaan tempat peserta pelatihan bekerja sangat mendukung karyawannya untuk ikut pelatihan. Kemudian untuk pernyataan kedua yang menyatakan, peserta mempunyai kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan di

tempat kerja mereka, sebagian besar direspon setuju dengan pernyataan tersebut dan sebagian besar lainnya merespon sangat setuju. Hanya sebagian kecil yang merespon kurang setuju (12,50%). Sedangkan untuk pernyataan ketiga, sebagian besar merespon kurang setuju terhadap pernyataan perusahaan memberikan penghargaan (misalnya: kenaikan jabatan, gaji & lain- lain) jika Anda menerapkan pengetahuan pelatihan. Sebagian kecil lainnya merespon setuju dan sangat setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, bahwa tanggapan/ respon peserta pelatihan terhadap variabel lingkungan kerja adalah positif. Artinya, sebagian besar peserta merespon setuju pada pernyataan-pernyataan yang ada pada tiap item dari variabel lingkungan kerja.

### **5.3.2. Evaluasi Variabel Pembelajaran Pada Peserta Pelatihan**

Untuk mengetahui besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta yaitu pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru dari pelatihan (pembelajaran), maka dilakukan evaluasi pada saat pelatihan berakhir, dengan mengukur kemampuan peserta dalam memecahkan soal-soal/ kasus-kasus praktis di kelas. Pengukuran/ hasil penilaian variabel ini dengan menggunakan skala 5 point. Sangat tidak baik (skornya 1-20), sampai sangat baik (skornya 81-100). Adapun total nilai/ skor pembelajaran yang dicapai peserta dalam latihan soal di kelas dapat dilihat pada Tabel 5.21. berikut.

**Tabel 5.21.**  
**Nilai Pembelajaran Peserta Pelatihan**

No.	Skor	Kategori Penilaian	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1.	1-20	1. Sangat Tidak Baik	-	-
2.	21-40	2. Tidak Baik	1	3,13%
3.	41-60	3. Kurang Baik	3	9,37%
4.	61-80	4. Baik	24	75,00%
5.	81-100	5. Sangat Baik	4	12,50%

**Sumber: Data Primer, diolah**

Berdasarkan Tabel 5.21. dapat dijelaskan, bahwa rata-rata peserta mampu menyerap dengan baik materi yang diberikan dalam pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari nilai latihan soal peserta yang rata-rata dapat mencapai skor antara 61-80 (75%). Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa peserta pelatihan telah mempunyai keahlian dan pengetahuan manajemen keuangan yang cukup, yang mereka dapatkan dalam pelatihan, dalam rangka menunjang penerapan keahlian dan pengetahuan tersebut dalam kegiatan usaha di lingkungan kerja mereka masing-masing.

### **5.3.3. Evaluasi Variabel Generalisasi Pada Peserta Pelatihan**

Sejauhmana keahlian dan pengetahuan yang didapat peserta dalam pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru digeneralisasikan/ diterapkan, dapat dilihat pada berapa besar peserta pelatihan menerapkan akuntansi pokok (proses akuntansi dan hasil kerja/ output dari proses akuntansi) dan manajemen keuangan di tempat atau di lingkungan kerja mereka.

Ukuran yang digunakan untuk variabel ini berupa frekuensi (absolut dan



proporsi), dengan mentotalkan nilai rata-rata dari penerapan akuntansi pokok dan manajemen keuangan Hasilnya dikelompokkan dengan menggunakan skala 5 point penilaian. *Sangat tidak baik* (skornya 1-20%), sampai *Sangat baik* (dengan skor 81-100%). Secara rinci kategori penilaian penerapan materi pelatihan oleh peserta, adalah sebagai berikut:

1. 1-20 Sangat tidak baik
2. 21-40 Tidak baik
3. 41-60 Kurang baik
4. 61-80 Baik
5. 81-100 Sangat baik

#### **5.3.3.1. Evaluasi Atas Penerapan Akuntansi**

Penilaian penerapan akuntansi pada peserta pelatihan/ pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru, didasarkan pada dua aspek penilaian/ evaluasi, antara lain:

##### **1 Evaluasi Atas Proses akuntansi**

Proses akuntansi adalah proses pengolahan data, dimana dalam proses pengolahan datanya menggunakan arus, siklus, atau proses akuntansi yang dimulai dari transaksi sampai pada tahap pelaporan. Proses akuntansi di suatu perusahaan dapat dilihat dengan memperhatikan sistematika dan prosedur kerja yang sesuai dengan siklus akuntansi. Kegiatan proses akuntansi yang dilakukan oleh pengusaha kecil, yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru, dapat dilihat pada Tabel 5.22. berikut.

**Tabel 5.22.**  
**Proses Akuntansi Yang Dilakukan**

No.	Kegiatan Yang Dilakukan	Penerapan Relatif
1.	Membuat bukti transaksi	87,50%
2.	Menyimpan/ mengarsipkan bukti transaksi	81,25%
3.	Mencatat bukti transaksi ke dalam buku catatan khusus	87,50%
4.	Membuat ringkasan/ ikhtisar terhadap catatan keuangan yang dibuat	37,50%
5.	Membuat laporan atas ringkasan/ ikhtisar catatan keuangan	37,50%
<b>Rata-rata Penerapan</b>		<b>66,25%</b>

Sumber: Lampiran V

Proses akuntansi dimulai dengan kegiatan membuat bukti transaksi untuk setiap kegiatan keuangan yang terjadi di perusahaan, yang selanjutnya bukti-bukti tersebut diarsipkan/ disimpan supaya tidak hilang atau rusak. Kemudian bukti transaksi dicatat dalam suatu buku catatan khusus. Berdasarkan pada Tabel 5.22., peserta pelatihan yang membuat bukti transaksi sebesar 87,50% (28 peserta), yang mengarsipkan atau menyimpan bukti transaksi sebesar 81,25% (26 peserta) dan yang melakukan pencatatan khusus sebesar 87,50% (28 peserta) dari 32 peserta atau pengusaha kecil yang diteliti. Keadaan ini menunjukkan bahwa pengusaha kecil yang telah mendapatkan pelatihan telah menerapkan materi pelatihan dengan sangat baik. Artinya mereka sudah memahami bahwa pencatatan dalam akuntansi harus selalu didasarkan atas bukti-bukti transaksi seperti: kuitansi, faktur, nota dan lain sebagainya.

Tahap selanjutnya dalam proses akuntansi adalah melakukan peringkasan serta pelaporan terhadap catatan keuangan yang telah dibuat pada suatu periode tertentu. Berdasarkan pada Tabel 5.21., kegiatan peringkasan/ pengikhtisaran terhadap catatan keuangan hanya dilakukan oleh 12 peserta (37,50%) dan yang melakukan pelaporan terhadap ikhtisar catatan keuangan tersebut juga hanya 12 peserta (37,50%) dari 32 peserta di lingkungan kerja mereka masing-masing. Sehingga dapat diketahui, berdasarkan point penilaian untuk kegiatan ini penerapannya dikategorikan tidak baik.

Setelah diteliti lebih jauh, penyebab tidak diikhtisarkan dan dilaporkannya catatan keuangan yang dibuat adalah karena peserta pelatihan dalam hal ini pengusaha kecil merasa tidak perlu untuk membuat ikhtisar catatan dan laporan keuangan. Setiap transaksi yang terjadi cukup dicatat, tanpa harus dibuat laporannya, karena laporan keuangan tidak diperlukan oleh pihak lain (kecuali bagi koperasi yang diharuskan membuat laporan keuangan).

Para pengusaha kecil merasa tidak ada keharusan untuk membuat ikhtisar catatan keuangan dan melaporkannya. Padahal sesuai dengan petunjuk pembinaan, mitra binaan yaitu pengusaha kecil diminta untuk melaporkan hasil kegiatan keuangan usaha mereka kepada mitra pembina. Kenyataannya dilapangan, mitra pembina yaitu PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru tidak meminta laporan keuangan formal dalam bentuk yang tertulis kepada setiap pengusaha kecil mitra binaannya. Sehingga menyebabkan tidak termotivasinya para pengusaha kecil ini dalam membuat dan melaporkan ikhtisar keuangan mereka.

Secara keseluruhan, penerapan proses akuntansi oleh pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru, dapat diketahui melalui angka penerapan rata-rata proses akuntansi, yaitu sebesar 66,25% dan penerapan materi pelatihan oleh peserta dapat dikategorikan baik penerapannya. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta yaitu pengusaha kecil yang telah mendapatkan pelatihan, sudah memahami dan menerapkan proses akuntansi dengan memahami bagaimana prosedur pembukuan yang benar menurut tata cara akuntansi, dimana penerapannya disesuaikan dengan kondisi usaha masing-masing.

## **2. Evaluasi Atas Hasil Kerja (Output) dari Proses Akuntansi**

Sistem akuntansi yang dipraktekkan dalam perusahaan akan menghasilkan suatu keluaran (output) yang merupakan hasil kerja dari kegiatan yang dilakukan. Dalam suatu sistem akuntansi, kegiatan dimulai dengan dicatatnya transaksi-transaksi keuangan melalui bukti-bukti yang ada ke dalam buku catatan, selanjutnya catatan tersebut diikhtisarkan/ diringkas serta dilaporkan dalam bentuk laporan keuangan yang terdiri dari neraca dan rugi laba.

Setiap bukti mengenai transaksi perusahaan terlebih dahulu diolah menurut suatu prosedur dan metode/ teknik akuntansi tertentu sebelum disajikan dalam suatu bentuk laporan keuangan yang diinginkan. Pengolahan tersebut merupakan proses akuntansi yang menggunakan form-form/ buku-buku tertentu yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

Hasil kerja (output) dari penerapan proses akuntansi adalah berupa buku-buku catatan keuangan dan buku catatan tambahan, yang berasal dari catatan transaksi keuangan perusahaan, sampai akhirnya buku-buku tersebut diringkas

dan dilaporkan dalam bentuk laporan keuangan. Jenis dan catatan yang dibutuhkan tiap perusahaan berbeda antara satu dan lainnya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing usaha.

Evaluasi atas hasil kerja/ output dari penerapan proses akuntansi, pada pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru, dapat dilihat pada Tabel 5.23. berikut.

**Tabel 5.23.**  
**Hasil Kerja (output) dari Proses Akuntansi**

No.	Aspek Yang Dievaluasi	Rata-rata Penerapan Relatif
1.	Buku-buku catatan keuangan	71,431%
2.	Buku catatan keuangan tambahan	74,60%
3.	Ikhtisar berupa laporan catatan keuangan	37,50%
<b>Total Rata-rata Penerapan</b>		<b>61,177%</b>

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan Tabel 5.23. di atas, dapat dilihat bahwa peserta pelatihan/ pengusaha kecil yang melakukan pencatatan ke dalam buku-buku catatan keuangan rata-rata sebesar 71,431%, sedangkan yang membuat catatan keuangan tambahan rata-rata sebesar 74,60% dan pengusaha kecil yang membuat ikhtisar catatan keuangan rata-rata sebesar 37,50%. Secara keseluruhan, penerapan akuntansi dengan melihat pada hasil kerja (output) dalam proses akuntansi, yang dilakukan oleh pengusaha kecil adalah sebesar 61,177%, sehingga dapat dikategorikan baik penerapannya di lingkungan kerja mereka. Hal ini

menunjukkan bahwa pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru, sudah memahami dan menerapkan buku-buku catatan keuangan beserta buku-buku tambahannya melalui hasil kerja yang mereka buat, kecuali hasil kerja berupa ikhtisar catatan keuangan berbentuk laporan keuangan tidak baik penerapannya. Hal ini disebabkan oleh karena pengusaha kecil merasa tidak ada kewajiban untuk membuat laporan keuangan tersebut, dan ini juga sesuai dengan struktur organisasi mereka, dimana pemilik merangkap sebagai pengelola langsung dari usaha. Dengan dilakukannya pencatatan keuangan langsung oleh pemilik, mereka sudah sekaligus juga mengetahui informasi keuangan perusahaan tanpa harus membuat dan melaporkan catatan keuangan tersebut.

Secara keseluruhan hasil evaluasi atas penerapan praktek akuntansi oleh peserta pelatihan yaitu pengusaha kecil, yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Banjarbaru yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 5.24. berikut.

**Tabel 5.24.**  
**Penerapan Akuntansi**

No.	Aspek Yang Dievaluasi	Rata-rata Penerapan Relatif
1.	Proses akuntansi	66,25%
2.	Hasil kerja (output) proses akuntansi	61,177%
<b>Total Rata-rata Penerapan</b>		<b>63,71%</b>

Sumber: Lampiran V

Dari Tabel 5.24. dapat dilihat, secara keseluruhan hasil evaluasi atas

penerapan praktek akuntansi oleh peserta pelatihan yaitu pengusaha kecil, yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, rata-rata penerapannya adalah sebesar 63,71% dan dapat dikategorikan baik penerapannya. Angka ini menunjukkan bahwa pengusaha kecil sudah memahami dan mampu mengaplikasikan pengetahuan tentang praktek akuntansi dalam kegiatan usaha sehari-hari di lingkungan kerja mereka.

### **5.3.3.2. Evaluasi Atas Penerapan Praktek Manajemen Keuangan**

Berdasarkan definisi operasional, evaluasi atas penerapan manajemen keuangan adalah penilaian kemampuan para peserta pelatihan, yaitu pengusaha kecil, yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, dalam menerapkan materi manajemen keuangan yang telah diperoleh dalam pelatihan. Adapun aspek yang dievaluasi adalah bagian-bagian dari manajemen keuangan yang secara langsung berhubungan dengan kepentingan setiap perusahaan, yaitu:

1. Manajemen aktiva tetap
2. Manajemen modal
3. Manajemen Manajemen kas
4. Manajemen piutang
5. Manajemen persediaan
6. Manajemen modal pinjaman
7. Penerapan titik pulang pokok usaha (Break event point).

Evaluasi terhadap penerapan manajemen keuangan, pada pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, mitra binaan PT. (Persero)

Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, dapat dilihat pada Tabel 5.24. berikut.

**Tabel 5.25.**  
**Penerapan Manajemen Keuangan**

No.	Aspek Yang Dievaluasi	Rata-rata Penerapan Relatif
1.	Manajemen kas	100%
2.	Manajemen piutang	63,633%
3.	Manajemen persediaan	50%
4.	Manajemen aktiva tetap	37,50%
5.	Manajemen modal kerja	37,50%
6.	Manajemen modal pinjaman	100%
7.	Titik pulang pokok usaha	37,50%
<b>Total Rata-rata Penerapan</b>		<b>60,876%</b>

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan Tabel 5.25. di atas dapat diketahui, antara lain:

1. Bahwa ternyata secara keseluruhan (100%) pengusaha kecil yang diteliti telah menerapkan manajemen kas. Hal tersebut dapat diartikan bahwa mereka memahami secara baik mengenai tata cara pengaturan dan pemanfaatan kas perusahaan, yaitu dengan memisahkan antara kas pribadi dan kas perusahaan, serta menetapkan saldo kas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Kegiatan penerapan manajemen piutang oleh pengusaha kecil sebesar 63.633%. Keadaan ini menunjukkan bahwa pengusaha kecil yang diteliti, telah memahami dan mampu melakukan pengelolaan terhadap piutang. Dalam arti,



bahwa mereka telah mengatur sistem penjualan tunai dan kredit melalui perbedaan harga berdasarkan tingkat persentase tertentu, bisa menentukan jangka waktu pembayaran yang tidak merugikan dan mengetahui jumlah dan nama pelanggan piutang yang tertunggak sehingga lebih memudahkan dalam penagihannya.

3. Rata-rata penerapan manajemen persediaan yang dilakukan oleh pengusaha kecil masih kurang baik penerapannya, yaitu hanya sebesar 50%. Kegiatan manajemen persediaan dilakukan melalui perhitungan dan pengelolaan *safety stock* dan selalu menjaga kekurangan persediaan pada saat-saat tertentu. Kurang baiknya kegiatan manajemen terhadap persediaan ini bukan berarti bahwa mereka yaitu pengusaha kecil tidak tahu bagaimana melakukan manajemen persediaan. Setelah diteliti lebih jauh, sebagian dari mereka tidak melakukan pengelolaan persediaan disebabkan karena persediaan yang dibutuhkan selalu datang tepat pada waktunya, sehingga mereka tidak pernah kekurangan persediaan. Hal ini mengakibatkan mereka merasa tidak perlu untuk menentukan persediaan pengaman (*safety stock*) dan menjaga kekurangan terhadap persediaan mereka.
4. Penerapan manajemen aktiva tetap oleh pengusaha kecil yang telah mengikuti pelatihan manajemen keuangan hanya sebesar 37,50% dan masuk kategori tidak baik penerapannya. Setelah diteliti, alasan mereka tidak melakukan pengelolaan terhadap aktiva tetap adalah karena mereka tidak melakukan pencatatan pada setiap penambahan atau pengurangan aktiva tetap. Selain itu, mereka juga tidak melakukan pemisahan antara aktiva tetap milik perusahaan

dengan aktiva tetap milik pribadi sehingga mereka tidak bisa mengetahui dan menghitung dengan tepat nilai aktiva tetap yang dimiliki.

5. Pengelolaan terhadap modal kerja yang dilakukan oleh pengusaha kecil yang diteliti masih rendah atau tidak baik penerapannya, yaitu hanya sebesar 37,50%. Setelah diteliti, penyebabnya adalah karena mereka tidak mengerti apa saja yang termasuk dalam modal kerja. Penyebab lainnya adalah karena skala usaha mereka yang relatif masih kecil, sehingga modal kerja yang diperlukan juga tidak terlalu besar sehingga tidak diperlukan pengelolaan melalui perhitungan dan pemanfaatan modal kerja.
6. Para pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti menunjukkan semuanya (100%) mempunyai modal pinjaman sebagai kewajiban (hutang), yaitu kewajiban (hutang) kepada PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, sebagai BUMN pembina dan sekaligus pemberi bantuan permodalan. Berdasarkan penelitian, semua pengusaha kecil yang mempunyai hutang untuk modal usaha telah melakukan kegiatan pengelolaan terhadap kewajiban yang mereka miliki. Yaitu mereka mengetahui jumlah kewajiban yang harus dibayar, tanggal pembayaran angsuran dan jumlah bunga yang harus dibayar.
7. Tingkat pemahaman dan penerapan analisis titik pulang pokok oleh pengusaha kecil yang diteliti menunjukkan angka 37,50% dan dapat dikategorikan tidak baik penerapannya. Setelah diteliti, perhitungan titik pulang pokok usaha yang mereka gunakan masih sangat sederhana, yaitu titik keseimbangan pulang

pokok berdasarkan rumus:

$$\text{Penjualan} = \text{Total Biaya} + \text{Keuntungan/ Laba}$$

Sehingga mereka tidak merasa perlu untuk memisahkan biaya usaha ke dalam biaya tetap dan biaya variabel dan tidak bisa dipergunakan secara lebih jauh untuk kepentingan perencanaan laba jangka pendek. Keadaan ini menunjukkan bahwa penerapan perhitungan titik pulang pokok pada pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti masih rendah atau tidak baik penerapannya, yaitu hanya sebesar 37,50%. Penyebab utamanya adalah karena pengusaha kecil tersebut belum memahami kegunaan/ manfaat perhitungan titik pulang pokok usaha dalam kegiatan perencanaan laba jangka pendek.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi atas penerapan manajemen keuangan oleh pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti cukup tinggi atau dapat dikategorikan baik penerapannya, yang ditunjukkan angka rata-rata penerapannya sebesar 60,876%. Berarti rata-rata pengusaha kecil yang diteliti ini, sudah memahami secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dengan baik materi manajemen keuangan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Berdasarkan hasil data-data evaluasi terhadap penerapan materi pelatihan manajemen keuangan oleh peserta, dalam hal ini pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti, yaitu yang terdiri atas materi akuntansi dan manajemen keuangan (Tabel 5.23 dan Tabel 5.24.), maka dapat dihitung penerapan materi pelatihan

manajemen keuangan oleh peserta pelatihan di lingkungan kerja mereka masing-masing adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Rata-rata penerapan akuntansi (\%)} + \text{Rata-rata penerapan manajemen keuangan (\%)}}{2} \\ & = \frac{63,71\% + 60,876\%}{2} \\ & = 62,293\% \\ & = \underline{\underline{62,29\%}} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat besarnya rata-rata penerapan materi pelatihan oleh peserta di lingkungan kerja mereka adalah sebesar 62,29% dan masuk dalam kategori penilaian point ke-4 (61-80) yaitu baik penerapannya. Artinya, mereka telah memahami dan mampu menerapkan materi pelatihan dengan baik, di lingkungan kerja mereka masing-masing.

#### 5.4. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis hasil yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur/ *Path Analysis*, maka dapat dihitung pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* dan variabel *endogenous* lainnya. Pengaruh tersebut berupa pengaruh langsung, pengaruh tak langsung dan pengaruh total variabel *exogenous* dan variabel *endogenous*. Hasil uji analisis jalur yang dilakukan adalah sebagai berikut.

##### 5.4.1. Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel Pelatihan

Berdasarkan model penelitian yang digambarkan pada bab 4, maka dapat diketahui pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini terbagi atas dua pengaruh langsung, yaitu pengaruh langsung input pelatihan, antara lain

karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel pembelajaran (Y1) dan variabel-variabel input pelatihan terhadap variabel generalisasi (Y2).

### 1. Analisis Pengaruh Langsung Input Pelatihan terhadap Pembelajaran

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam input pelatihan, antara lain karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel pembelajaran (Y1), maka dapat dilihat pada *output path analysis* yang dihasilkan oleh SPSS, pada lampiran IV yang dirangkum pada Tabel 5.26. berikut.

**Tabel 5.26.**  
**Pengaruh Langsung Input Pelatihan Terhadap Variabel Pembelajaran**

Item	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	Signifikansi	Keterangan
X1	1,113	6,396	0,000	Ada pengaruh
X2	0,538	2,232	0,034	Ada pengaruh
X3	-0,892	-4,045	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.26 di atas, terlihat bahwa dengan taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 0,05 variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3), masing-masing mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel pembelajaran (Y1), dengan masing-masing nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan, yaitu jika signifikansinya  $<0,05$  maka dikatakan ada pengaruh antar variabel tersebut dan sebaliknya, jika signifikansinya  $>0,05$  maka dikatakan tidak ada pengaruh antar variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel karakteristik peserta (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pembelajaran

(Y1). Begitu pula dengan variabel desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3), masing-masing mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pembelajaran (Y1).

Analisis *path* dapat pula disajikan dalam bentuk persamaan berikut.

$$\text{Pembelajaran (Y1)} = -0,490 + 1,214 X1 + 0,456 X2 - 0,676 X3; R^2 = 0,805$$

atau

$$\text{Pembelajaran (Y1)} = 1,113 X1 + 0,538 X2 - 0,089 X3$$

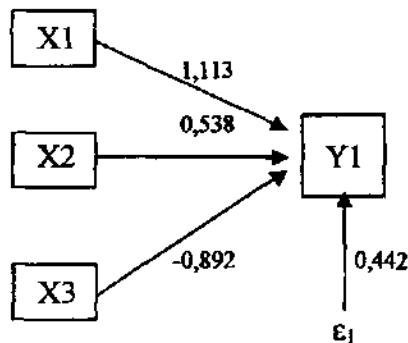
Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, maka dapat disusun model lintasan pengaruh seperti terlihat pada Gambar 5.5. berikut. Model lintasan ini disebut dengan analisis *path*, dimana pengaruh error ditentukan sebagai berikut:

$$\varepsilon_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0,805}$$

$$= 0,442.$$

**Gambar 5.5.**  
**Model Lintasan Pengaruh Langsung Input Pelatihan dengan Variabel Pembelajaran**



Dari Gambar 5.5. di atas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan langsung antara variabel karakteristik peserta (X1) sebesar 1,113 dan variabel desain pelatihan (X2) sebesar 0,538, secara searah/ positif terhadap variabel

pembelajaran (Y1). Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,089, terdapat pengaruh langsung secara tidak searah/ negatif terhadap variabel pembelajaran (Y1).

## 2. Analisis Pengaruh Langsung Input Pelatihan dan Pembelajaran terhadap Generalisasi

Input pelatihan yang mempunyai pengaruh langsung terhadap generalisasi, dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik peserta (X1) dan lingkungan kerja (X3), ditambah pengaruh langsung variabel pembelajaran (Y1). Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel-variabel, antara lain karakteristik peserta (X1), lingkungan kerja (X3) dan variabel pembelajaran (Y1), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel generalisasi (Y2), maka dapat dilihat pada *output path analysis* yang dihasilkan oleh SPSS, pada lampiran IV yang dirangkum pada Tabel 5.27. berikut.

Tabel 5.27.

### Pengaruh Langsung Input Pelatihan dan Variabel Pembelajaran Terhadap Variabel Generalisasi

Item	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	Signifikansi	Keterangan
X1	-0,608	-3,530	0,001	Ada pengaruh
X3	1,129	9,827	0,000	Ada pengaruh
Y1	0,560	5,093	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.27 di atas, terlihat bahwa dengan taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 0,05 variabel karakteristik peserta (X1), lingkungan kerja (X3) dan variabel pembelajaran (Y1), masing-masing mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel generalisasi (Y2), dengan masing-masing nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan, yaitu jika

signifikansinya  $<0,05$  maka dikatakan ada pengaruh antar variabel tersebut dan sebaliknya, jika signifikansinya  $>0,05$  maka dikatakan tidak ada pengaruh antar variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel karakteristik peserta ( $X1$ ) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel generalisasi ( $Y2$ ). Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja ( $X3$ ) dan variabel pembelajaran ( $Y1$ ), masing-masing mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel generalisasi ( $Y2$ ).

Analisis *path*-nya dapat pula disajikan dalam bentuk persamaan berikut.

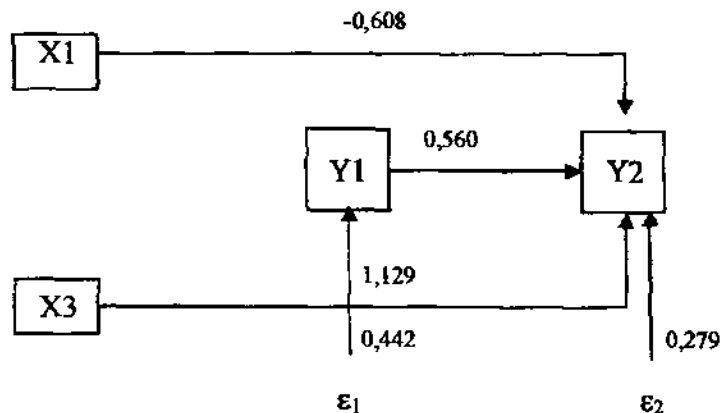
$$\text{Generalisasi (Y2)} = 0,264 - 0,996 X1 + 1,284 X3 + 0,840 Y1; R^2 = 0,922$$

atau

$$\text{Generalisasi (Y2)} = -0,608 X1 + 1,129 X3 + 0,560 Y1$$

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, maka dapat disusun model lintasan pengaruh analisis *path* seperti terlihat pada Gambar 5.6. berikut.

**Gambar 5.6.**  
**Model Lintasan Pengaruh Langsung Input Pelatihan dan Variabel Pembelajaran Terhadap Variabel Generalisasi**



Dari Gambar 5.6. di atas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan langsung antara variabel karakteristik peserta ( $X1$ ) sebesar  $-0,608$  secara tidak searah/



negatif terhadap generalisasi (Y2). Sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,129 dan variabel pembelajaran (Y1) sebesar 0,560 masing-masing mempunyai pengaruh langsung secara searah/ positif terhadap variabel generalisasi (Y2).

#### 5.4.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Input Pelatihan terhadap Variabel Generalisasi

Besarnya pengaruh tidak langsung input pelatihan, yaitu variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel generalisasi (Y2), diperoleh dari perkalian antar koefisien jalur (*beta*, lihat pada lampiran IV) tiap-tiap variabel pelatihan (nilai koefisien *gamma* x nilai koefisien *beta*, lihat pada gambar model penelitian). Besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel input pelatihan ini, nilainya dapat dilihat pada Tabel 5.28. berikut.

**Tabel 5.28.**  
**Pengaruh Tidak Langsung Input Pelatihan terhadap Variabel Generalisasi**

Hubungan Antar Variabel	Perkalian Koefisien Jalur	Hasil
X1 → Y1 → Y2	1,113 x 0,560	0,6233
X2 → Y1 → Y2	0,538 x 0,560	0,3013
X3 → Y1 → Y2	-0,892 x 0,560	-0,4995

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.28. di atas dapat dilihat, bahwa input pelatihan yang terdiri atas variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3), masing-masing memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel generalisasi (Y2) melalui variabel pembelajaran (Y1). Untuk variabel karakteristik peserta (X1) dan desain pelatihan (X2), masing-masing memberikan

pengaruh tidak langsung pada variabel generalisasi (Y2) melalui variabel pembelajaran (Y1) sebesar 0,6233 dan 0,3013.

#### 5.4.3. Analisis Pengaruh Total Input Pelatihan terhadap Variabel Pembelajaran dan Variabel Generalisasi

Besarnya pengaruh total input pelatihan, yaitu variabel karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta variabel pembelajaran (Y1) terhadap variabel generalisasi (Y2), diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung dan tidak pengaruh tidak langsung antar koefisien jalur. Besarnya pengaruh total dari variabel-variabel input pelatihan ini, nilainya dapat dilihat pada perhitungan berikut.

Pengaruh total:

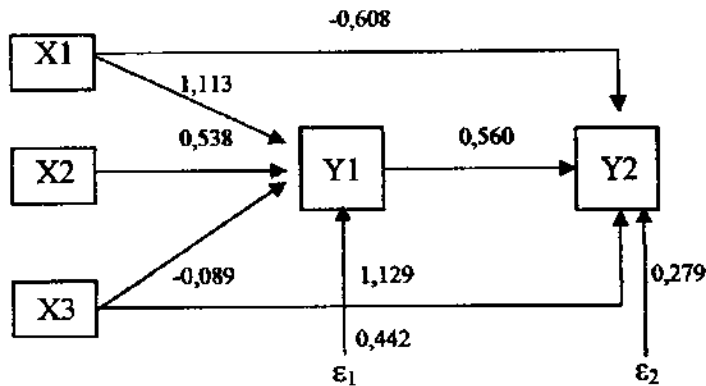
$$\begin{aligned}
 &= 1,113 + 0,538 - 0,892 + 0,560 - 0,608 + 1,129 + (1,113 \times 0,560) + (0,538 \times \\
 &\quad 0,560) + (-0,892 \times 0,560) \\
 &= 2,2651.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh total antara input pelatihan dan variabel pembelajaran terhadap variabel generalisasi adalah sebesar 2,2651.

#### 5.5. Uji Validitas Model Penelitian

Berdasarkan model-model pengaruh yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat model lintasan pengaruh analisis *path* secara keseluruhan, yang merupakan gabungan antara lintasan pengaruh langsung input pelatihan terhadap variabel pembelajaran dan generalisasi, ditambah variabel pembelajaran terhadap variabel generalisasi, seperti terlihat pada Gambar 5.7. berikut.

**Gambar 5.7.**  
**Model Gabungan Lintasan Pengaruh Variabel-variabel Pelatihan**



Dari gambar model penelitian di atas, dapat dilihat besarnya pengaruh antar variabel dalam pelatihan yang ditunjukkan oleh nilai-nilai yang ada pada setiap lintasan/ jalur. Untuk mengetahui validitas model penelitian di atas, dalam analisis *path* terdapat dua indikator, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

#### 1. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini diukur dengan:

$$\begin{aligned}
 R_m^2 &= 1 - \varepsilon_1^2 \cdot \varepsilon_2^2 \\
 &= 1 - (0,442)^2 (0,279)^2 \\
 &= 0,9848.
 \end{aligned}$$

dalam hal ini, interpretasi terhadap  $R_m^2$ , sama dengan interpretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi. Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,9848. Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini adalah sebesar 98,48% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 98,48% dapat dijelaskan oleh model

penelitian ini. Sedangkan yang 1,52% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error.

## 2. *Theory trimming*

Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik. Dari hasil analisis data secara keseluruhan, semua jalur yang ada pada model penelitian ini signifikan, jadi tidak ada jalur yang dibuang/ dipotong.

## 5.6. Pembuktian Hipotesis

### 1. Pembuktian hipotesis pertama

Hipotesis pertama menyatakan, bahwa variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pembelajaran. Dengan menggunakan analisis *path*, pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 variabel karakteristik peserta mempunyai taraf signifikansi lebih kecil yaitu sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), begitu pula dengan variabel desain pelatihan dan lingkungan kerja, masing-masing mempunyai taraf signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu sebesar 0,034 dan 0,000. Berarti variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pembelajaran, dengan demikian hipotesis ini diterima.

### 2. Pembuktian hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyatakan, bahwa variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel generalisasi. Sama dengan hipotesis pertama pengujian juga dilakukan dengan membandingkan antara taraf signifikansi yang disyaratkan dengan taraf signifikansi variabel yang bersangkutan. Variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran masing-masing mempunyai taraf signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan (0,05), yaitu masing-masing sebesar 0,001, 0,000 dan 0,000. Berarti variabel karakteristik peserta, lingkungan kerja dan pembelajaran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel generalisasi, dengan demikian hipotesis ini diterima.



## BAB 6

### PEMBAHASAN

#### 6.1. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Pembelajaran dan Generalisasi

Sebagaimana yang telah dibahas pada bab sebelumnya, bahwa input pelatihan yang terdiri atas karakteristik peserta (X1), desain pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang ditanggapi/ direspon oleh peserta pelatihan, dalam hal ini pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin noor Banjarbaru, direspon positif/ baik oleh peserta pelatihan, dimana sebagian besar peserta pelatihan memberikan jawaban setuju dengan item-item pernyataan, dilembar kuisisioner yang diajukan kepada mereka.

Berdasarkan respon/ tanggapan yang diberikan oleh peserta pelatihan atas item-item pernyataan yang ada pada lembar kuisisioner penelitian, dapat diketahui bahwa untuk variabel karakteristik peserta rata-rata peserta memberikan tanggapan setuju sampai dengan sangat setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan kepada mereka, seperti terlihat pada Tabel 5.18. (lihat di halaman 76). Artinya peserta merespon dengan baik/ positif setiap item pernyataan yang diberikan untuk variabel karakteristik peserta. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar peserta mampu memahami materi pelatihan dengan baik. Hal yang dapat dijelaskan terhadap hasil analisis dalam penelitian ini adalah, bahwa kemampuan peserta dalam memahami dengan baik materi pelatihan, sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari peserta pelatihan itu sendiri. Tingkat pendidikan peserta pelatihan yaitu para pengusaha kecil mitra binaan PT.

(Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti cukup memadai, yaitu seperti terlihat pada Tabel 5.13. halaman 72, dimana SLTA 37,50%, Diploma 9,37% dan Sarjana (S1) 6,25%. Dengan latar belakang pendidikan yang cukup, maka memungkinkan mereka akan cepat memahami materi pelatihan, sehingga sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Selain itu, hasil yang didapat dari jawaban peserta pelatihan adalah bahwa ternyata mereka sebagian besar memiliki kemauan serta termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Keinginan yang tinggi untuk berprestasi memotivasi peserta menerapkan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan dan rata-rata peserta merasakan manfaat dari pelatihan itu sendiri terhadap perkembangan usaha mereka.

Demikian halnya untuk variabel desain pelatihan, sebagian besar peserta pelatihan juga menanggapi/ merespon positif terhadap desain pelatihan yang diberikan, yaitu dengan memberikan rata-rata jawaban setuju pada tiap pernyataan yang ada dilembar kuisisioner penelitian, seperti terlihat pada Tabel 5.19. (lihat di halaman 78). Hal ini berarti desain pelatihan sudah dirancang dengan baik oleh pihak penyelenggara pelatihan, terutama untuk tenaga pengajar/ instruktur pelatihan sangat direspon positif oleh peserta pelatihan yaitu semua peserta memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, karena memang tenaga pengajar yang disiapkan oleh pihak penyelenggara, mempunyai latar belakang tenaga pengajar (dosen) dan praktisi-praktisi dibidang manajemen keuangan. Selain itu, fasilitas pelatihan yang disediakan oleh pihak penyelenggara juga direspon sangat positif oleh peserta pelatihan. Peserta merasa puas atas fasilitas pelatihan yang

diberikan kepada mereka. Fasilitas tersebut, antara lain penginapan (hotel), ruang belajar, *seminary kit* dan konsumsi. Begitu pula untuk variabel lingkungan kerja, juga sebagian besar direspon positif oleh peserta pelatihan, yaitu sebagian besar peserta pelatihan memberikan jawaban setuju dan lainnya sangat setuju, seperti terlihat pada Tabel 5.20. (lihat di halaman 80).. Lingkungan tempat peserta pelatihan bekerja sangat mendukung peserta untuk ikut dan menerapkan hasil pelatihan tersebut.

Setelah dilakukan analisis data secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa pelatihan manajemen keuangan pada pengusaha kecil mitra binaan PT. Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru, cukup berhasil dalam pengertian bahwa besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta dalam pelatihan, cukup baik. Hal ini terlihat dari tingkat pencapaian skor peserta dalam pembelajaran yang cukup bagus, dimana 75% dari peserta pelatihan dapat mencapai skor antara 61-80 dan masuk dalam kategori baik nilainya, seperti terlihat pada Tabel 5.21. di halaman 82. Penilaian keberhasilan pembelajaran peserta pelatihan ini diukur dari total nilai latihan soal peserta pelatihan di kelas.

Sedangkan untuk variabel generalisasi, setelah dilakukan analisis secara keseluruhan terhadap hasil evaluasi atas penerapan manajemen keuangan oleh peserta pelatihan, dalam hal ini yaitu pengusaha kecil mitra binaan PT. (Persero) Angkasa Pura I cabang bandara Syamsudin Noor Banjarbaru yang diteliti, dapat dilihat besarnya rata-rata penerapan materi pelatihan oleh peserta di lingkungan kerja mereka adalah sebesar 62,29% dan masuk dalam kategori penilaian point ke-4 (61-80) yaitu baik penerapannya (lihat di halaman 94).Berarti rata-rata



pengusaha kecil yang diteliti ini, sudah memahami secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dengan baik materi manajemen keuangan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Dengan berdasarkan pada tanggapan/ respon peserta pelatihan atas input pelatihan dan pengaruhnya terhadap pembelajaran dan generalisasi, maka dapat disusun suatu alur pemikiran yang bertitik tolak pada fakta empirik yang terjadi dilapangan. Hasil pengujian/ analisis dengan menggunakan metode *path analysis* ditemukan, bahwa tanggapan/ respon peserta pelatihan tentang input pelatihan memberikan nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total terhadap pembelajaran dan generalisasi, baik secara positif maupun negatif.

## **6.2. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan Terhadap Pembelajaran**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka didapat hasil bahwa terdapat hubungan berupa jalur-jalur baik positif maupun negatif antara input pelatihan, yaitu variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja dengan variabel pembelajaran (Y1). Selain itu, melalui hasil analisis pada input pelatihan terhadap variabel pembelajaran, dapat pula diketahui pengaruh input pelatihan baik langsung atau tidak langsung maupun pengaruh total terhadap keberhasilan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi tiap variabel menunjukkan taraf signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan. Sehingga variabel-variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini sejalan atau mendukung teori-teori yang telah dikemukakan oleh Baldwin, Timothy dan Ford,

Kevin (1988:65), menyatakan bahwa karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja menentukan seberapa besar peserta pelatihan belajar. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstrom (1996) yang menyatakan, bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya setelah mengikuti pelatihan, terkait tidak hanya pada faktor internal, yaitu: karakteristik peserta berupa kemampuan dan kemauan peserta pelatihan agar berhasil dalam pelatihan (pembelajaran). Tidak kalah pentingnya adalah peran faktor-faktor eksternal, yaitu dukungan dari pihak manajemen yaitu lingkungan tempat peserta pelatihan bekerja.

#### 1. Variabel Karakteristik Peserta (X1)

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan positif atau searah antara variabel karakteristik peserta dengan variabel pembelajaran sebesar 1,113. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada karakteristik peserta, maka akan menyebabkan perubahan pula secara searah/ berbanding searah pada pembelajaran. Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel karakteristik peserta dengan variabel pembelajaran ( $0,000 < 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.26. pada halaman 95.

Pentingnya karakteristik peserta dalam mempengaruhi pembelajaran, konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Baldwin dan Ford (1988), yang menyatakan bahwa karakteristik peserta merupakan salah satu faktor yang menentukan seberapa besar peserta pelatihan belajar. Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstrom

(1996) yang menyatakan, bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya setelah mengikuti pelatihan, salah satunya terkait pada faktor internal, yaitu: karakteristik peserta berupa kemampuan dan kemauan peserta pelatihan agar berhasil dalam pelatihan (pembelajaran).

Penjelasan yang mungkin terhadap pentingnya variabel ini, adalah karena variabel karakteristik peserta diukur dari tiga unsur penting, yaitu kemampuan, kepribadian dan motivasi yang terdapat pada setiap item pernyataan yang diajukan pada peserta dalam mengikuti pelatihan. Ketiga unsur ini telah secara luas dikenal sebagai faktor-faktor yang akan sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan (Solomon, 1996). Penjelasan ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ranupandoyo dan Husnan (1997:82), menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan salah satunya adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, makin cepat ia mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru yang diperoleh pada pelatihan.

Dengan demikian, maka merupakan suatu hal yang logis bahwa seseorang yang mempunyai tingkat kemampuan dan kemauan yang tinggi untuk belajar dalam suatu pelatihan akan cenderung berhasil dalam menyerap pengetahuan maupun keahlian dari suatu pelatihan. Sebaliknya, seseorang yang berkemampuan dan berkemauan rendah dalam mengikuti pelatihan serta sikapnya yang apriori terhadap pelatihan, akan menghasilkan tingkat penyerapan pengetahuan dan keahlian yang kurang dari pelatihan.

## 2. Variabel Desain Pelatihan (X2)

Berdasarkan analisis data pula diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan positif atau searah antara variabel desain pelatihan dengan variabel pembelajaran sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada desain pelatihan, maka akan menyebabkan perubahan pula secara searah/ berbanding searah pada pembelajaran. Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel desain pelatihan dengan variabel pembelajaran ( $0,034 < 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.26. pada halaman 95.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan (Baldwin dan Ford, 1988; Nadler, 1982), menunjukkan bahwa bagaimana suatu pelatihan didesain atau dirancang merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan belajar peserta pelatihan. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya, yang menjelaskan bahwa desain pelatihan merupakan faktor penting yang mempengaruhi pembelajaran.

Penjelasan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah, bahwa desain pelatihan yang dirancang atau dibuat untuk pelatihan ini telah disesuaikan dengan karakteristik peserta dan kondisi usaha/ lingkungan kerja masing-masing peserta. Sehingga secara keseluruhan desain pelatihan akan cukup mempengaruhi keberhasilan peserta dalam pembelajaran.

Peneliti lainnya (Suhartanto dan Raharso, 2002) mengemukakan, bahwa suatu pelatihan yang didesain sesuai dengan kebutuhan organisasi dan peserta

pelatihan, serta pengajaran dilakukan oleh instruktur yang kompeten akan sangat menentukan seberapa besar keberhasilan seseorang dalam mengikuti pelatihan.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan analisis data pula diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan negatif atau berbanding terbalik/ tidak searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel pembelajaran sebesar  $-0,892$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada lingkungan kerja, maka akan menyebabkan perubahan pula secara tidak searah/ berbanding terbalik pada pembelajaran. Hal yang mungkin bisa dijelaskan dari tanda negatif ini adalah, disebabkan tidak adanya tuntutan untuk berhasil dalam pelatihan dari perusahaan tempat peserta bekerja. Perusahaan menganggap tidak terlalu penting bagi karyawannya untuk menguasai pengetahuan dan keahlian dari pelatihan yaitu manajemen keuangan, karena mengingat volume usaha mereka kecil tidak terlalu memerlukan pengaturan keuangan yang lengkap. Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel pembelajaran ( $0,000 < 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.26. pada halaman 95.

Pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi pembelajaran, konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Baldwin dan Ford (1988), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan seberapa besar peserta pelatihan belajar. Penelitian lainnya yang mendukung adalah studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstrom (1996) yang menyatakan, bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya setelah

mengikuti pelatihan, terkait juga pada peran faktor-faktor eksternal, yaitu dukungan dari pihak manajemen yaitu lingkungan tempat peserta pelatihan bekerja, selain faktor internal yang telah disebutkan pada penjelasan sebelumnya .

Penjelasan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, adalah bahwa keberhasilan dalam pembelajaran ternyata dipengaruhi oleh lingkungan tempat peserta bekerja. Iklim organisasi/ perusahaan tempat peserta pelatihan bekerja, ternyata sangat mendukung peserta untuk ikut pelatihan yang berdampak pada keberhasilan peserta dalam pembelajaran di pelatihan. Dengan kata lain, harapan dan dukungan lingkungan perusahaan terhadap peserta pelatihan menentukan apakah seseorang/ peserta pelatihan akan berhasil dalam suatu pelatihan, yaitu berupa penyerapan pengetahuan dan keahlian dari pelatihan.

### **6.3. Hasil Analisis Pengaruh Input Pelatihan dan Pembelajaran Terhadap Generalisasi**

Sebagaimana halnya dengan pembahasan sebelumnya, tentang pengaruh input pelatihan yaitu variabel karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja terhadap pembelajaran, maka dalam pembahasan ini akan membahas dan menguraikan pengaruh input pelatihan tersebut terhadap variabel generalisasi (Y2).

#### **1. Variabel Karakteristik Peserta (X1)**

Berdasarkan analisis data secara keseluruhan diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan negatif atau tidak searah antara variabel karakteristik peserta dengan variabel generalisasi sebesar -0,608. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada karakteristik peserta, maka

akan menyebabkan perubahan pula secara tidak searah/ berbanding terbalik pada generalisasi. Hal yang mungkin bisa dijelaskan dari tanda negatif ini antara lain:

1. Sesuai dengan struktur organisasi pengusaha kecil, dimana pemilik merangkap sebagai pengelola langsung dari usaha. Dengan dilakukannya pencatatan keuangan langsung oleh pemilik, mereka sudah sekaligus juga mengetahui informasi keuangan perusahaan tanpa harus membuat dan melaporkan catatan keuangan tersebut.
2. Tidak adanya kewajiban dari pembina yaitu, PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru untuk membuat laporan kemajuan usaha melalui laporan keuangan bagi pengusaha kecil binaannya, mengakibatkan pengusaha kecil tidak termotivasi untuk membuat laporan keuangan.
3. Volume usahanya (industri kecil) kecil, sehingga pengusaha kecil merasa tidak perlu untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian manajemen keuangan secara lengkap.
4. Perusahaan tempat peserta pelatihan bekerja tidak memberikan penghargaan, misalnya kenaikan jabatan, gaji dan lain-lain jika peserta pelatihan menerapkan pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dipelatihan ke tempat kerja, sehingga peserta pelatihan tidak termotivasi untuk menerapkannya.

Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel karakteristik peserta dengan variabel generalisasi ( $0,001 > 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.27. pada halaman 97.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan, bahwa karakteristik peserta signifikan menentukan keberhasilan suatu generalisasi. Hal ini sesuai dengan hasil analisis Baldwin dan Ford (1988) yang telah melakukan studi tentang transfer pelatihan mengatakan, bahwa karakteristik peserta merupakan salah satu variabel penting, baik langsung maupun tidak langsung mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan, berupa penerapan/ generalisasi pelatihan. Selain itu, studi lainnya yang mendukung penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstorn (1996) yang menyatakan, bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya, salah satunya terkait pada faktor internal, yaitu karakteristik peserta berupa kemampuan dan kemauan peserta pelatihan menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan mereka.

Ulasan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, bahwa adanya pengaruh variabel karakteristik peserta terhadap generalisasi, karena variabel ini diukur berdasarkan kemampuan, kemauan/ kepribadian dan motivasi peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang dituangkan dalam item-item pernyataan yang ada pada lembar kuisioner penelitian. Peserta pelatihan yang mempunyai keinginan untuk berprestasi, akan cenderung untuk mengaplikasikan apa yang ia peroleh dari suatu pelatihan. Demikian halnya dengan kecakapan/ kemampuan dan kemauan/ kepribadian, menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang cukup signifikan dengan masalah transfer pelatihan. Dengan kata lain, kemampuan dan kepribadian/ kemauan peserta pelatihan merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan suatu transfer pelatihan, berupa penerapan/ generalisasi materi pelatihan.



## 2. Variabel Desain Pelatihan (X2)

Dalam penelitian ini, untuk variabel desain pelatihan tidak secara langsung mempengaruhi variabel generalisasi. Variabel desain pelatihan secara tidak langsung mempengaruhi variabel generalisasi melalui variabel pembelajaran. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel desain pelatihan terhadap variabel generalisasi adalah sebesar 0,3013 seperti ditunjukkan Tabel 5.28. pada halaman 99. Besarnya pengaruh tidak langsung ini diperoleh dari perkalian antara koefisien jalur variabel desain pelatihan kearah variabel pembelajaran dengan koefisien jalur variabel pembelajaran kearah variabel generalisasi.

Bagaimana suatu pelatihan didesain akan sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu pelatihan. Pelatihan yang didesain dengan baik, akan berdampak langsung pada keberhasilan peserta dalam pembelajaran dan dari hasil pembelajaran ini akan membawa pengaruh pula pada proses transfer pelatihan itu sendiri. Dengan kata lain, desain pelatihan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi variabel pembelajaran dan secara tidak langsung mempengaruhi variabel generalisasi.

## 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan analisis data secara keseluruhan diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan positif atau searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel generalisasi sebesar 1,129. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada lingkungan kerja, maka akan menyebabkan perubahan pula secara searah/ berbanding searah pada generalisasi. Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung

yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel generalisasi ( $0,000 < 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.27. pada halaman 97.

Hasil analisis data menunjukkan, bahwa dalam hal sejauhmana peserta pelatihan mampu menerapkan/ menggeneralisasi pelatihan yang diikutinya, tergantung pada lingkungan kerja yang bersangkutan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan transfer pengetahuan dan keahlian yang didapat di pelatihan ke tempat kerja/ usaha masing-masing peserta pelatihan.

Pentingnya variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi generalisasi pelatihan, konsisten dengan studi yang dilakukan oleh banyak peneliti (Baldwin dan Ford, 1988; Gist, Bavetta dan Stevents, 1990; Brinkerhoff dan Montesino, 1995). Pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi generalisasi, dikarenakan variabel ini diukur berdasarkan seberapa jauh lingkungan dalam hal ini rekan kerja, pimpinan dan tempat kerja, mendukung dan memberi kesempatan serta penghargaan kepada peserta pelatihan untuk menerapkan apa yang diperoleh dari pelatihan. Selain itu, studi lainnya yang mendukung penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Broad dan Newstrom (1996) yang menyatakan, bahwa masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya, salah satunya terkait pada faktor eksternal, yaitu dukungan dari pihak manajemen yaitu lingkungan tempat peserta pelatihan bekerja, untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan. Dukungan ini terutama adalah adanya kesempatan untuk mempraktekkan apa yang telah didapat peserta dalam pelatihan.

Suatu keberhasilan dalam penerapan terhadap apa yang diperoleh dari proses pembelajaran, tentu akan sangat ditentukan oleh apakah lingkungan dimana peserta pelatihan kembali bekerja, memungkinkannya untuk menerapkan apa yang diperoleh selama pelatihan. Sehingga dukungan, harapan, penghargaan dan kesempatan yang diberikan oleh atasan, bawahan dan rekan sekerjanya akan sangat menentukan keberhasilan transfer pelatihan yaitu generalisasi materi pelatihan itu sendiri.

#### 4. Variabel Pembelajaran (Y1)

Berdasarkan analisis data secara keseluruhan diperoleh hasil, bahwa terdapat jalur hubungan positif atau searah antara variabel pembelajaran dengan variabel generalisasi sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan/ penurunan (perubahan) pada variabel pembelajaran, maka akan menyebabkan perubahan pula secara searah/ berbanding searah pada generalisasi. Dari analisis data juga dapat diperoleh hasil, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel pembelajaran dengan variabel generalisasi ( $0,000 < 0,05$ ), seperti ditunjukkan Tabel 5.27. pada halaman 97.

Keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap pengetahuan dan keahlian yang didapat ditempat pelatihan, sangat mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan dalam menerapkan pengetahuan dan keahliannya itu ditempat kerja/ usaha mereka. Hal yang dapat dijelaskan disini, mengapa pembelajaran dalam hal ini mengandung pengertian, besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta di pelatihan, karena sejauhmana/ seberapa besar keahlian dan pengetahuan pelatihan tersebut dapat diterapkan atau digeneralisasikan peserta pelatihan di

tempat kerja/ usaha mereka, tergantung seberapa besar keahlian dan pengetahuan yang mampu peserta serap/ peroleh dari pelatihan dan tentunya ditunjang/ didukung oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lainnya/ variabel input pelatihan yang saling mempengaruhi keberhasilan suatu transfer pelatihan.

Hasil analisis dari penelitian ini, yang menyatakan bahwa variabel pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap generalisasi, sejalan atau konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Baldwin dan Ford, 1988; Broad dan Newstrom, 1996), yang menyatakan bahwa unsur-unsur yang ada dalam pembelajaran yaitu besarnya keahlian dan pengetahuan yang diperoleh peserta dalam pelatihan, mempengaruhi keberhasilan suatu transfer. Selanjutnya, hasil pembelajaran itu sendiri bersama-sama dengan variabel pelatihan latihan lainnya, akan menentukan seberapa jauh peserta pelatihan mampu menerapkan apa yang telah mereka pelajari dan peroleh, di lingkungan kerja masing-masing.

## BAB 7

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan terhadap variabel karakteristik peserta menunjukkan hasil, bahwa secara umum peserta memberikan tanggapan positif/ baik dan hasil analisis *path* menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pembelajaran. Disamping itu, terdapat jalur hubungan positif atau searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel karakteristik peserta dapat digunakan untuk mengukur variabel pembelajaran pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.
2. Tanggapan peserta pelatihan atas variabel desain pelatihan, secara umum juga memberikan tanggapan positif/ baik dan hasil analisis *path* juga menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pembelajaran. Disamping itu, juga terdapat jalur hubungan positif atau searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel desain pelatihan dapat digunakan untuk mengukur variabel pembelajaran pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.

3. Tanggapan peserta pelatihan atas variabel lingkungan kerja, secara umum memberikan respon sangat positif/ baik dan hasil analisis *path* juga menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pembelajaran. Namun, terdapat jalur hubungan negatif atau tidak searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan adanya pengaruh langsung yang signifikan di atas maka dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel pembelajaran pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.
4. Hasil analisis *path* untuk variabel karakteristik peserta, menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel generalisasi dan terdapat jalur hubungan negatif atau tidak searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan adanya pengaruh langsung yang signifikan di atas maka dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini variabel karakteristik peserta dapat digunakan untuk mengukur variabel generalisasi pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.
5. Dalam penelitian ini, untuk variabel desain pelatihan tidak secara langsung mempengaruhi generalisasi, yaitu melalui variabel pembelajaran. Besarnya pengaruh tidak langsung ini diperoleh dari perkalian antara koefisien jalur variabel desain pelatihan dengan koefisien jalur variabel pembelajaran.
6. Hasil analisis *path* untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel generalisasi dan terdapat jalur

hubungan positif atau searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel generalisasi pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.

7. Hasil analisis *path* untuk variabel pembelajaran, menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel generalisasi dan terdapat jalur hubungan positif atau searah diantara kedua variabel tersebut. Dengan adanya pengaruh langsung yang signifikan di atas maka dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini variabel pembelajaran dapat digunakan untuk mengukur variabel generalisasi pada pelatihan manajemen keuangan, yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru.

## 7.2. Saran-saran

Untuk lebih dapat meningkatkan penerapan manajemen keuangan pada pengusaha kecil, disarankan:

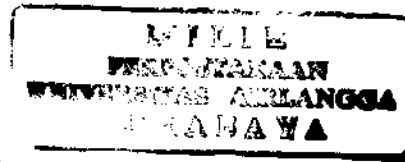
1. Mitra Pembina hendaknya bisa mewajibkan kepada pengusaha kecil untuk menyampaikan hasil kegiatan usaha melalui ikhtisar keuangan, yang disampaikan secara formal dan tertulis, dalam bentuk laporan keuangan usaha (minimal 1 tahun sekali). Sehingga dengan adanya kewajiban ini, akan menjadi faktor pendorong bagi pengusaha kecil untuk dapat membuat dan melaporkan hasil kegiatan keuangan mereka.

2. Setelah selesai mendapatkan pelatihan, hendaknya dilanjutkan dengan kegiatan pendampingan pasca pelatihan bagi pengusaha kecil, sehingga mereka mendapatkan bimbingan dan bisa berkonsultasi langsung di lapangan apabila mendapatkan kesulitan pada saat menerapkan hasil pelatihan.

### **7.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam suatu penelitian, tentu tidak terlepas dari suatu keterbatasan-keterbatasan, dimana keterbatasan tersebut dapat dijadikan sebagai suatu rujukan yang sangat berarti bagi penelitian-penelitian berikutnya. Meskipun penelitian ini memberikan gambaran terhadap hubungan antara input pelatihan (karakteristik peserta, desain pelatihan dan lingkungan kerja) dan output pelatihan (pembelajaran) dengan kemungkinan untuk menerapkan keahlian yang diperoleh (generalisasi), penelitian ini mempunyai keterbatasan yang harus diperhatikan dengan seksama dalam memahami penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini merupakan suatu studi terhadap kasus pelatihan manajemen keuangan bagi pengusaha kecil di Kalimantan Selatan, yang diselenggarakan oleh mitra pembinanya yaitu PT. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Syamsudin Noor Banjarbaru. Sehingga temuan dari penelitian ini akan sulit digeneralisir pada bentuk pelatihan-pelatihan lain, mengingat perbedaan karakteristik responden dan lingkungan kerja mereka.





**DAFTAR PUSTAKA**

- Adriani, Ade, Marijati Sangen, A.A.Bachri, 2000. Evaluasi Hasil Pelatihan Manajemen Keuangan bagi Pengusaha Kecil dan Koperasi (Studi Kasus pada Pengusaha Kecil dan Koperasi Mitra Binaan PT. Pupuk Kaltim di Kab. Banjar dan Kodya Banjarbaru), FE Unlam, Banjarmasin.
- Ancok, Djamaluddin, 1992. Teknik Penyusunan Skala Pengukur, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1989. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Bina Aksara, Jakarta.
- Baswir, Revrison, 1998. Pengertian dan Karakteristik Usaha Kecil Di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia FE UGM, Vol. 13, No. 1 : halaman 70-79.
- Baldwind, Timothy dan Ford, Kevin, 1988. Transfer of Training: A review and Directions for Future Research, Personnel Psychology.
- Becker, B., and Gerhart, B. 1996. The Impact Of Human Resource Management On Organizational Performance: Progress and Prospects. Academy Of Management Journal, 39 (4)
- Brinkerhoff, Robert dan Montesino, Max, 1995. Partnership for Training Transfer: Lesson from a Corporate Study, Human Resources Development Quaterly, Vol.6.
- Broad, Mary dan Newstorm, John, 1996. Transfer of Training, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Cooper, Donald.R dan C.William Emory, 1998. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Indonesia. Erlangga, Surabaya.
- Dalrymple, Douglas J. and Leonard J. Parsons, 1990. Marketing Management, 5<sup>th</sup>, Ed. Addison and Waley, Canada
- Dessler, Gary, 1993. Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah, 2001. Tentang Pemberdayaan Ekonomi Rakyat.
- Departemen Perindustrian, 1989. Program Pengembangan & Pembinaan Industri Kecil : Aspek Ketenagakerjaan.
- Fisseha, Yacob, 1994. Practises and Performance In Small Scale Manufacturing Enterprises. Jamaican, Michigan.
- Gomes, Faustino Cordosa, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gist, Bavetta dan Steven, 1990. Transfer Training Method: Its Influence on Skill Generalisation, Skill Repetition, and Performance Level, Personnel Psychology.
- Harahap, Sofyan S., 1997. Teori Akuntansi, PT.Raja Ekapindo Perkasa, Jakarta.
- Hair, Joseph F. et.al.,1998. Multivariate Data Analysis with Reading. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, Sutrisno, 1989. Metodologi Research, Penerbit Andi Offset, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta
- Irawan, Bambang, 1993.Implikasi Pembinaan Industri Kecil, Yogyakarta.
- Laporan Pelaksanaan Pembinaan Pengusaha Kecil, Mitra Binaan Angkasa Pura I, 2002.
- Marwansyah dan Mukaram, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Bandung: Administrasi Niaga.
- Mondy dan Noe, 1996. Human Resources Management, 6ed, New York, Prentice Hall.
- Moekijat, 1993. Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan, Mandar Maju, Bandung.
- Nadler, Leonard, 1982. Desaigning Training Program, Massachusetts, Addison Wesley Publishing.
- Nazir, Muhammad, 1988. Metode Penelitian, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nitisemito, Alex, 1998. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1985. Manajemen Personalia Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sartono R, Agus, 1997. Manajemen Keuangan, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, Hendry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo, 1984. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Solimun, 2002. Multivariate Analysis: Struktural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos, Cetakan I, Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Solomon, Michael, 1996. Consumer Behaviour, Prentice Hall.
- Soudeno, Stanley R, 1985. Small Business Management Principles, Business Publications, Inc., Plano, Texas.
- Strauss, George dan Leonard R. Sayless, 1997. Managing Human Resources, Third Edition, Prentice Hall, Inc, New york.
- Suhartono Dwi, Raharso Sri, 2003. Transfer Pelatihan, Kajian Bisnis STIE Widya Wihana, Yogyakarta.
- Subiyanto, Edi, 1999. Media Akuntansi, Edisi 04.
- Syatri, Mahdhor, 2002. Majalah Sriwijaya, Volume 35, No. 2.
- Tannenbaum, S. I., and Woods, S.E., 1992. Determining a Strategy For Evaluating Training: Operating Within Organization Constraints. Human Resource Planning, 15 (2).
- Umar, Husein, 2002. Metode Riset Bisnis, PT.Gramedia Puataka Utama, Jakarta.
- Widjaja T, Amin, 1997. Akuntansi Perusahaan Kecil dan Menengah, Rineka Cipta, Jakarta.

# *LAMPIRAN I*



## DAFTAR PERTANYAAN

### BAGIAN I : Identifikasi Responden

1. Jenis Usaha :
2. Nama Pemilik :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin :
5. Pendidikan :
6. Pengalaman Berusaha :
7. Jumlah Tenaga Kerja :
8. Alamat Perusahaan :  
Kotamadya/Kabupaten :  
Kecamatan :

### BAGIAN II : Karakteristik Peserta, Desain Pelatihan dan Lingkungan Kerja

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini berikanlah tanda checklist “√” pada kolom sesuai dengan apa yang anda rasakan.

#### Keterangan :

1. pendapat anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan
2. pendapat anda **tidak setuju** dengan pernyataan
3. pendapat anda **kurang setuju** dengan pernyataan
4. pendapat anda **setuju** dengan pernyataan
5. pendapat anda **sangat setuju** dengan pernyataan

<b>sangat tidak setuju</b>					<b>sangat setuju</b>
1	2	3	4	5	

## LEMBAR KUISIONER PENELITIAN

No.	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami					
2	Keinginan berprestasi mendorong Anda mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di pelatihan					
3	Anda merasakan manfaat setelah mengikuti pelatihan dalam perkembangan usaha anda					
4	Waktu pelatihan yang diberikan mencukupi					
5	Materi pelatihan sesuai dengan situasi kerja anda					

6	Instruktur mengajar dengan baik					
7	Pemberian konsep/ teori dan praktek mencukupi untuk anda memahami materi					
8	Fasilitas pelatihan sangat membantu proses belajar					
9	Iklm organisasi/ perusahaan mendukung anda untuk ikut pelatihan					
10	Anda mempunyai kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan di tempat kerja.					
11	Perusahaan memberikan penghargaan (misal: kenaikan jabatan, gaji dan lain-lain) jika anda menerapkan pengetahuan pelatihan.					



# *LAMPIRAN II*



**Evaluasi Atas Penerapan Proses Akuntansi**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat bukti transaksi - Tidak membuat bukti transaksi		
	Jumlah		
2	- Menyimpan/mengarsip bukti transaksi - Tidak menyimpan/mengarsip bukti transaksi		
	Jumlah		
3	- Mencatat bukti transaksi ke dalam buku catatan - Tidak mencatat bukti transaksi ke dalam buku catatan		
	Jumlah		
4	- Membuat ihktisar (ringkasan) catatan keuangan - Tidak membuat ihktisar (ringkasan) catatan keuangan		
	Jumlah		
5	- Membuat laporan atas ringkasan catatan keuangan - Tidak membuat laporan atas ringkasan catatan keuangan		
	Jumlah		



**Evaluasi atas Buku Catatan Keuangan Harian**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat buku kas - Tidak membuat buku kas		
	Jumlah		
2	- Membuat buku piutang - Tidak membuat buku piutang		
	Jumlah		
3	- Membuat buku hutang - Tidak membuat buku hutang		
	Jumlah		
4	- Membuat buku persediaan barang - Tidak membuat buku persediaan barang		
	Jumlah		
5	- Membuat buku inventaris - Tidak membuat buku inventaris		
	Jumlah		
6	- Membuat buku penjualan - Tidak membuat buku penjualan		
	Jumlah		
7	- Membuat buku pembelian - Tidak membuat buku pembelian		
	Jumlah		
8	- Membuat buku biaya - Tidak membuat buku biaya		
	Jumlah		

**Evaluasi atas Buku Catatan Keuangan Tambahan**

No	Jenis Buku Catatan Keuangan Tambahan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat buku pembantu piutang - Tidak membuat buku pembantu piutang		
	Jumlah		
2	- Membuat buku hutang - Tidak membuat buku hutang		
	Jumlah		



**Evaluasi atas Ikhtisar dan Laporan Catatan Keuangan**

No	Laporan Keuangan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat neraca - Tidak membuat neraca		
	Jumlah		
2	- Membuat laporan rugi laba - Tidak membuat laporan rugi laba		
	Jumlah		



### Evaluasi atas Manajemen Kas

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mempunyai saldo kas minimum usaha - Tidak mempunyai saldo kas minimum usaha		
	Jumlah		
2	- Bisa menentukan jumlah saldo kas minimum - Tidak bisa menentukan jumlah saldo kas minimum		
	Jumlah		
3	- Memisahkan antara kas perusahaan dengan kas milik pribadi - Tidak memisahkan antara kas perusahaan dengan kas milik pribadi		
	Jumlah		

**Evaluasi atas Manajemen Aktiva Tetap**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui nilai aktiva tetap - Tidak mengetahui nilai aktiva tetap		
	Jumlah		
2	- Melakukan penyusutan aktiva tetap - Tidak melakukan penyusutan aktiva tetap		
	Jumlah		
3	- Mengetahui metode penyusutan - Tidak mengetahui metode penyusutan		
	Jumlah		
4	- Membebankan biaya penyusutan sebagai biaya operasional usaha - Tidak membebankan biaya penyusutan sebagai biaya operasional usaha		
	Jumlah		

### Evaluasi atas Manajemen Modal Kerja

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui komponen dari modal kerja - Tidak mengetahui komponen dari modal kerja		
	Jumlah		
2	- Mengetahui periode perputaran modal kerja - Tidak mengetahui periode perputaran modal kerja		
	Jumlah		
3	- Mengetahui cara menetapkan kebutuhan modal kerja - Tidak mengetahui cara menetapkan kebutuhan modal kerja		
	Jumlah		

### Evaluasi atas Manajemen Modal Pinjaman

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui jumlah modal pinjaman (hutang) - Tidak mengetahui jumlah modal pinjaman		
	Jumlah		
2	- Mengetahui penggunaan modal pinjaman - Tidak mengetahui penggunaan modal pinjaman		
	Jumlah		
3	- Mengetahui jangka waktu pembayaran modal pinjaman - Tidak mengetahui jangka waktu pembayaran modal pinjaman		
	Jumlah		
4	- Mengetahui tingkat bunga modal pinjaman - Tidak mengetahui tingkat bunga modal pinjaman		
	Jumlah		

**Evaluasi atas Penerapan Titik Pulang Pokok Usaha  
(Break Event Point)**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Bisa menghitung biaya tetap usaha - Tidak bisa menghitung biaya tetap usaha		
	Jumlah		
2	- Bisa menghitung biaya variabel usaha - Tidak bisa menghitung biaya variabel usaha		
	Jumlah		
3	- Bisa menghitung titik pulang pokok usaha (break event point) - Tidak bisa menghitung titik pulang pokok usaha (break event point)		
	Jumlah		
4	- Mengetahui manfaat/kegunaan analisa titik pulang pokok usaha - Tidak mengetahui manfaat/kegunaan analisa titik pulang pokok usaha		
	Jumlah		



# *LAMPIRAN III*



## DATA HASIL PENELITIAN

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x3.1	x3.2	x3.3	y1	y2	x1rata	x2rata	x3rata
1	3	4	2	1	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2.6	3
2	3	4	3	1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3.33	2.8	3
3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3.67	3	3
4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3.33
5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4.33	3.2	3.67
6	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4.33	3.4	3.67
7	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4.33	3.4	3.67
8	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
9	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
10	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
11	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
12	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
13	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.6	3.67
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	3.67
15	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	3.67
16	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	3.67
17	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	3.67
18	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	3.67
19	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.33	3.8	4
20	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4.33	3.8	4
21	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4.33	4.2	4
22	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4.33	4.2	4
23	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4.33	4.2	4.33
24	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.33	4.2	4.67
25	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.67	4.2	4.67
26	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.67	4.2	4.67
27	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4.67	4.2	4.67
28	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4.67	4.4	4.67
29	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4.67	4.6	4.67
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.6	5
31	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.6	5
32	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.6	5

# *LAMPIRAN IV*



## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, karakteristik peserta, desain pelatihan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: pembelajaran

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.785	.21

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik peserta, desain pelatihan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.009	3	1.670	38.638	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.210	28	4.321E-02		
	Total	6.219	31			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik peserta, desain pelatihan

b. Dependent Variable: pembelajaran

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.490	.431		-1.136	.266
	karakteristik peserta	1.214	.190	1.113	6.396	.000
	desain pelatihan	.456	.204	.538	2.232	.034
	lingkungan kerja	-.676	.167	-.892	-4.045	.000

a. Dependent Variable: pembelajaran

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pembelajaran, lingkungan kerja, karakteristik peserta		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: transfer pelatihan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,914	,20

a. Predictors: (Constant), pembelajaran, lingkungan kerja, karakteristik peserta

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,914	3	4,305	110,944	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,086	28	3,880E-02		
	Total	14,000	31			

a. Predictors: (Constant), pembelajaran, lingkungan kerja, karakteristik peserta

b. Dependent Variable: transfer pelatihan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,264	,417		,633	,532
	karakteristik peserta	-,996	,282	-,606	-3,530	,001
	lingkungan kerja	1,284	,131	1,129	9,827	,000
	pembelajaran	,840	,165	,560	5,093	,000

a. Dependent Variable: transfer pelatihan

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	9.0000	.8387	.7038	.6923
X1.2	8.1563	.9748	.6442	.7777
X1.3	8.9063	.4103	.7918	.6683

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 3

Alpha = .7984

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	16.4688	3.2893	.8676	.8606
X2.2	15.0000	4.8387	.7907	.8617
X2.3	14.6563	5.1361	.7271	.8767
X2.4	15.3125	4.9315	.6702	.8836
X2.5	14.6875	4.8024	.7946	.8603

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 5

Alpha = .8926

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	7.4688	1.8700	.7520	.9186
X3.2	7.6875	1.3831	.8885	.7784
X3.3	8.5938	1.1522	.8432	.8469

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 3

Alpha = .8990



*LAMPIRAN V*



**Hasil Evaluasi atas Penerapan Proses Akuntansi**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat bukti transaksi	28	87,50%
	- Tidak membuat bukti transaksi	4	12,50%
	Jumlah	32	100%
2	- Menyimpan/mengarsip bukti transaksi	26	81,25%
	- Tidak menyimpan/mengarsip bukti transaksi	6	18,75%
	Jumlah	32	100%
3	- Mencatat bukti transaksi ke dalam buku catatan	28	87,50%
	- Tidak mencatat bukti transaksi ke dalam buku catatan	4	12,50%
	Jumlah	32	100%
4	- Membuat ihktisar (ringkasan) catatan keuangan	12	37,50%
	- Tidak membuat ihktisar (ringkasan) catatan keuangan	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
5	- Membuat laporan atas ringkasan catatan keuangan	12	37,50%
	- Tidak membuat laporan atas ringkasan catatan keuangan	20	62,50%
	Jumlah	32	100%

**Hasil Evaluasi atas Buku Catatan Keuangan Harian**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat buku kas	28	100%
	- Tidak membuat buku kas	-	-
	Jumlah	28	100%
2	- Membuat buku piutang	18	64,29%
	- Tidak membuat buku piutang	10	35,71%
	Jumlah	28	100%
3	- Membuat buku hutang	14	50%
	- Tidak membuat buku hutang	14	50%
	Jumlah	28	100%
4	- Membuat buku persediaan barang	18	64,29%
	- Tidak membuat buku persediaan barang	10	35,71%
	Jumlah	28	100%
5	- Membuat buku inventaris	14	50%
	- Tidak membuat buku inventaris	14	50%
	Jumlah	28	100%
6	- Membuat buku penjualan	25	89,29%
	- Tidak membuat buku penjualan	3	10,71%
	Jumlah	28	100%
7	- Membuat buku pembelian	25	89,29%
	- Tidak membuat buku pembelian	3	10,71%
	Jumlah	28	100%
8	- Membuat buku biaya	18	64,29%
	- Tidak membuat buku biaya	10	35,71%
	Jumlah	28	100%

**Hasil Evaluasi atas Buku Catatan Keuangan Tambahan**

No	Jenia Buku Catatan Keuangan Tambahan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat buku pembantu piutang	14	77,77%
	- Tidak membuat buku pembantu piutang	4	22,23%
	Jumlah	18	100%
2	- Membuat buku hutang	10	71,43%
	- Tidak membuat buku hutang	4	28,57%
	Jumlah	14	100%



**Hasil Evaluasi atas Ikhtisar dan Laporan Catatan Keuangan**

No	Laporan Keuangan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat neraca	12	37,50%
	- Tidak membuat neraca	20	62,50%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
2	- Membuat laporan rugi laba	12	37,50%
	- Tidak membuat laporan rugi laba	20	62,50%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Hasil Evaluasi atas Manajemen Kas**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mempunyai saldo kas minimum usaha	32	100%
	- Tidak mempunyai saldo kas minimum usaha	-	-
	Jumlah	32	100%
2	- Bisa menentukan jumlah saldo kas minimum	32	100%
	- Tidak bisa menentukan jumlah saldo kas minimum	-	-
	Jumlah	32	100%
3	- Memisahkan antara kas perusahaan dengan kas milik pribadi	32	100%
	- Tidak memisahkan antara kas perusahaan dengan kas milik pribadi	-	-
	Jumlah	32	100%

**Hasil Evaluasi atas Manajemen Piutang**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Membuat perbedaan antara harga jual tunai dengan harga jual kredit	5	45,45%
	- Tidak membuat perbedaan antara harga jual tunai dengan harga jual kredit	6	54,55%
	Jumlah	11	100%
2	- Bisa menentukan jangka waktu penjualan kredit	5	45,45%
	- Tidak bisa menentukan jangka waktu penjualan kredit	6	54,55%
	Jumlah	11	100%
3	- Mengetahui jumlah piutang yang tertunggak (bagi yang memiliki piutang macet)	5	45,45%
	- Tidak mengetahui jumlah piutang yang tertunggak	6	54,55%
	Jumlah	11	100%

**Hasil Evaluasi atas Manajemen Persediaan**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mempunyai persediaan minimum sebagai persediaan pengaman (safety stock)	16	50%
	- Tidak mempunyai persediaan pengaman (safety stock)	16	50%
	Jumlah	32	100%
2	- Bisa menghitung dan menetapkan jumlah persediaan minimum	16	50%
	- Tidak bisa menghitung dan menetapkan jumlah persediaan minimum	16	50%
	Jumlah	32	100%
3	- Menjaga kekurangan permintaan persediaan pada saat tertentu	16	50%
	- Tidak menjaga kekurangan permintaan persediaan pada saat tertentu	16	50%
	Jumlah	32	100%



**Hasil Evaluasi atas Manajemen Aktiva Tetap**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui nilai aktiva tetap	12	37,50%
	- Tidak mengetahui nilai aktiva tetap	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
2	- Melakukan penyusutan aktiva tetap	12	37,50%
	- Tidak melakukan penyusutan aktiva tetap	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
3	- Mengetahui metode penyusutan	12	37,50%
	- Tidak mengetahui metode penyusutan	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
4	- Membebankan biaya penyusutan sebagai biaya operasional usaha	12	37,50%
	- Tidak membebankan biaya penyusutan sebagai biaya operasional usaha	20	62,50%
	Jumlah	32	100%

**Hasil Evaluasi atas Manajemen Modal Kerja**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui komponen dari modal kerja	12	37,50%
	- Tidak mengetahui komponen dari modal kerja	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
2	- Mengetahui periode perputaran modal kerja	12	37,50%
	- Tidak mengetahui periode perputaran modal kerja	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
3	- Mengetahui cara menetapkan kebutuhan modal kerja	12	37,50%
	- Tidak mengetahui cara menetapkan kebutuhan modal kerja	20	62,50%
	Jumlah	32	100%

**Hasil Evaluasi atas Manajemen Modal Pinjaman**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Mengetahui jumlah modal pinjaman (hutang)	32	100%
	- Tidak mengetahui jumlah modal pinjaman	-	0
	Jumlah	32	100%
2	- Mengetahui penggunaan modal pinjaman	32	100%
	- Tidak mengetahui penggunaan modal pinjaman	-	0
	Jumlah	32	100%
3	- Mengetahui jangka waktu pembayaran modal pinjaman	32	100%
	- Tidak mengetahui jangka waktu pembayaran modal pinjaman	-	0
	Jumlah	32	100%
4	- Mengetahui tingkat bunga modal pinjaman	32	100%
	- Tidak mengetahui tingkat bunga modal pinjaman	-	0
	Jumlah	32	100%

**Hasil Evaluasi atas Penerapan Titik Pulang Pokok Usaha  
(Break Event Point)**

No	Kegiatan Yang Dilakukan	Frekuensi Penerapan	
		Absolut	Relatif
1	- Bisa menghitung biaya tetap usaha	12	37,50%
	- Tidak bisa menghitung biaya tetap usaha	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
2	- Bisa menghitung biaya variabel usaha	12	37,50%
	- Tidak bisa menghitung biaya variabel usaha	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
3	- Bisa menghitung titik pulang pokok usaha (break event point)	12	37,50%
	- Tidak bisa menghitung titik pulang pokok usaha (break event point)	20	62,50%
	Jumlah	32	100%
4	- Mengetahui manfaat/kegunaan analisa titik pulang pokok usaha	12	37,50%
	- Tidak mengetahui manfaat/kegunaan analisa titik pulang pokok usaha	20	62,50%
	Jumlah	32	100%