

Article history:

Received: 12 October 2021;

Revised: 10 November 2021;

Accepted: 16 November 2021;

Available online: 15 December 2021

Analisa Keberhasilan Program Pelatihan menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19

Diana Silaswara¹, Rinintha Parameswari², Agus Kusnawan³

¹²³ Universitas Buddhi Dharma

dsilaswara.ubd@gmail.com, rinintha.parameswari@ubd.ac.id, kusnawanagus71@gmail.com

Masa pandemi telah merubah banyak hal termasuk pelaksanaan pelatihan yang biasa dilakukan secara offline atau tatap muka menjadi pelatihan online dengan menggunakan webinar. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui tingkat Keberhasilan Program Pelatihan (Y) dengan menggunakan media webinar dilihat dari sisi Manajemen Kelas (X1) dan Program Pelatihan (X2) dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil olah kuesioner dari seluruh responden, dimana responden valid adalah mereka yang pernah mengikuti pelatihan dengan menggunakan media webinar. Jawaban kuesioner dari 64 orang responden yang valid terlebih dulu diolah dengan uji asumsi klasik (validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas dan heteroskedastisitas) untuk mengetahui pernyataan-pernyataan yang valid dan konsisten, kemudian baru dilakukan analisa korelasi, regresi linier berganda dan Uji F. Adapun kesimpulan yang diperoleh adalah faktor manajemen kelas dan faktor program pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (keberhasilan program pelatihan). Kedua variabel ini berpengaruh sebesar 66,3% dari keberhasilan suatu pelatihan melalui webinar.

Kata kunci: Pelatihan, Webinar, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Fenomena pelaksanaan pelatihan dengan penggunaan webinar saat ini sangat marak dilakukan baik didalam lingkungan perkuliahan maupun di lingkungan kerja. Hal ini tidak terlepas dari belum terbebasnya kita dari wabah pandemi Covid-19 yang sudah masuk sejak tahun lalu.

Banyaknya webinar yang dilaksanakan dan diikuti ternyata memiliki tingkat keberhasilan yang tidak terlalu baik. Berdasarkan berita pada artikel (Priatmoko & Rahmawati, 2020) pada website Ildikti5 diketahui bahwa telah dilakukan penelitian sebelumnya mengenai efektivitas seminar secara daring. Penelitian tersebut merupakan bentuk kerjasama yang dilakukan oleh Prodi Manajemen STIE Pariwisata API Yogyakarta dan Prodi Komunikasi Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut diatas menunjukkan bahwa dari 211 orang responden yang diperoleh : 44,5% hanya mengingat 2 - 3 webinar yang dilakukan perminggu, 24.2% hanya mengingat 1 acara webinar perminggu, 19.9% responden harus dikonfirmasi ulang saat acara dilaksanakan dan 1.4% dapat mengingat lebih dari 6 acara webinar perminggu.

Berdasarkan hal diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya dampak variabel manajemen kelas dan program pelatihan terhadap keberhasilan pelatihan yang dilakukan.

¹Correspondent: Diana Silaswara. Universitas Buddhi Dharma. Jl. Imam Bonjol no.41 Karawaci Ilir Tangerang 15115. dsilaswara.ubd@gmail.com

Sehingga rumusan permasalahan yang terbentuk adalah : Faktor apa saja yang berpengaruh pada Keberhasilan Program Pelatihan menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19 ?”

Tinjauan Pustaka

1. (Prehanto et al., 2021)

Penelitian yang berjudul Pemanfaatan Webinar Sebagai Alternatif Digitalisasi Informasi dalam Seminar Kurikulum ini merupakan sebuah penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui apakah webinar yang dilakukan sudah sesuai dengan minat dan kebutuhan dari peserta. Penelitian ini dilakukan oleh beberapa pengajar pada Universitas Pendidikan Indonesia. Metode yang digunakan adalah dengan memberikan survei sebagai bahan evaluasi setelah melakukan kegiatan webinar dan hasil yang diperoleh adalah bahwa antusiasiasme para peserta dalam mengikuti webinar dikarenakan beberapa faktor, antara lain : cara presentasi yang diberikan selama webinar berlangsung, keahlian narasumber, sertifikat yang akan diterima dan topik yang sesuai.

2. (Gunawan et al., 2020)

Penelitian bersama ini mengangkat tema Webinar sebagai Sumber Belajar di Tengah Pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang hanya menjelaskan mengenai segala sesuatu yang berkenaan dengan webinar sebagai salah satu sumber pembelajaran. Dan dari penelitian ini disimpulkan bahwa penggunaan webinar untuk proses pembelajaran sangat bermanfaat karena dalam pelaksanaannya webinar dapat menampung puluhan hingga ratusan peserta, dilakukan secara langsung serta peserta dapat melakukan diskusi jarak jauh dengan narasumber. Maka dapat dinyatakan bahwa penggunaan webinar telah memberikan kontribusi positif bagi perkembangan proses belajar mengajar di tengah masa pandemi seperti saat ini.

3. (Alifian & Hidayah, 2020)

Penelitian bersama antara Universitas Sam Ratulangi Manado dan Politeknik STIA LAN Makassar ini menganalisa efektivitas media webinar dalam pengembangan kualitas guru. Seluruh responden adalah guru di wilayah Makassar dan sekitarnya Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif dengan menggunakan data kuantitatif berdasarkan olahan kuesioner. Data kuesioner diolah dengan alat analisis regresi linier berganda yang diinterpretasikan melalui tabel sedangkan data hasil wawancara dijelaskan secara deskripsi yang didukung oleh data sekunder yaitu penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan webinar serta penguasaan *tools* sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas guru. Hal yang juga penting adalah bahwa metode webinar cenderung efektif jika tidak ada kendala jaringan akses internet serta adanya mekanisme pengontrolan yang baik.

Pelatihan

Menurut (Sudaryo, 2018), pelatihan merupakan kegiatan pengajaran mengenai keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru. Dan pada buku yang sama menyatakan bahwa pelatihan adalah satu usaha peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keahlian pegawai sekaligus merubah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. (Sudaryo, 2018), juga menyatakan terdapat beberapa kegiatan yang harus dilakukan agar kegiatan pelatihan menjadi efektif, yaitu :

- a) Menganalisa kebutuhan pelatihan (*need analysis / need assessment*)
- b) Penentuan materi dan tujuan program pelatihan
- c) Penentuan metode pelatihan dan prinsip belajar yang akan digunakan
- d) Melakukan evaluasi setelah program pelatihan dilakukan

Berikut beberapa manfaat dan alasan mengapa perlu mengikuti pelatihan karyawan online, antara lain : (admincro, 2020)

1. Dapat menjangkau target pasar yang tidak terbatas karena pelatihan dilakukan secara online
 2. Materi dapat diulang dan dipelajari kembali dengan cara memutar ulang video pelatihan
 3. Biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan online lebih ekonomis dibandingkan pelatihan secara *offline*
 4. Pelatihan online merupakan tren pelatihan di era digital seperti saat ini
 5. Dengan pelatihan yang dapat diikuti oleh siapapun dan dimanapun, selain bertambah ilmu maka kesempatan untuk berkenalan dan menemui teman baru lebih terbuka
- (Sudaryo, 2018) menyatakan terdapat beberapa tujuan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu :
- a) Agar penyelesaian pekerjaan dilakukan secara cepat, efektif dan efisien, maka perlu adanya peningkatan keahlian.
 - b) Agar penyelesaian pekerjaan dilakukan secara lebih rasional, maka perlu adanya pengembangan pengetahuan.
 - c) Agar timbul budaya kerjasama antar pegawai dan antar pegawai – pihak manajemen, maka perlu adanya pengembangan sikap.

Manajemen Kelas

(Rukmana et al., 2015) menjelaskan bahwa Manajemen Kelas adalah seluruh usaha untuk membuat suasana pembelajaran yang menyenangkan dan efektif sehingga bisa memotivasi siswa. Strategi belajar yang digunakan adalah salah satu penentu keberhasilan siswa dalam belajar, selain itu pengelolaan kelas yang merupakan kegiatan mengatur sejumlah sumber daya yang ada di kelas bertujuan agar dapat mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien. Dalam buku tersebut juga dijelaskan mengenai beberapa indikator keberhasilan pengelolaan kelas, antara lain :

- a) Terbentuknya suasana dan kondisi belajar mengajar yang kondusif (disiplin, lancar, bergairah dan tertib)
- b) Terbinanya hubungan interpersonal yang baik antara guru-siswa serta hubungan antar siswa.

Keberhasilan Manajemen Kelas sendiri menurut penulis tidak terlepas dari keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh pengajar. Menurut (Agung, 2020), komunikasi yang baik membuat diri kita dimengerti orang lain, karena tujuan dari komunikasi itu sendiri adalah untuk mengekspresikan ide, pikiran dan perasaan kita kepada orang lain, dimana dalam hal ini pengajar dan peserta pelatihan.

Masih menurut (Rukmana et al., 2015), terdapat beberapa hal yang mempengaruhi manajemen kelas, diantaranya :

1. Kondisi lingkungan fisik saat siswa melakukan pelatihan
2. Kondisi sosio-emosional, termasuk didalamnya tipe kepemimpinan, sikap dan intonasi suara pengajar serta pembinaan hubungan baik antara pengajar dan peserta selama kelas berlangsung
3. Pengelolaan kelas (tambahan dari materi milik Maman Rachman (1999) pada buku yang sama)

Program Pelatihan

Menurut (Veithzal Rivai et all, 2015), Pelatihan adalah sebuah usaha mencapai tujuan perusahaan dengan menjalankan proses yang sistematis untuk melakukan perubahan tingkah laku pegawai. Dan berdasarkan (Markshare, 2021) terdapat beberapa bentuk program pelatihan, antara lain:

- a) Program Pelatihan, merupakan program umum pengembangan tenaga kerja
- b) Program Pendidikan, merupakan program pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan terpilih untuk meneruskan pendidikannya di jenjang strata pendidikan yang lebih tinggi.
- c) Program Magang, merupakan program pelatihan agar karyawan bisa menguasai, sekaligus menyelaraskan keterampilan serta pengetahuan karyawan pada divisi lain di perusahaan.
- d) *Job Enrichment*, dimana pelaksanaan program ini adalah dengan menambahkan tanggung jawab dan tugas kepada seorang karyawan di posisinya saat ini.
- e) *Benchmark*, adalah proses perbandingan serta evaluasi kinerja berdasarkan standar perusahaan.

Dan terdapat beberapa indikator Program Pelatihan menurut Rae dalam Sofyandi (2008) yang dikutip oleh (Pradipta, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Isi Pelatihan, dimana harus dipastikan bahwa program pelatihan yang dilakukan sesuai kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman.
2. Metode Pelatihan, program yang dilakukan harus menyesuaikan metode dan subjek pelatihan dengan gaya belajar peserta pelatihan
3. Keterampilan dan Sikap Instuktur, yaitu dengan memastikan pelatih memiliki keterampilan komunikasi serta sikap memotivasi yang positif.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu dengan menyesuaikan waktu yang diberikan untuk tiap-tiap pokok bahasan yang harus disajikan pemateri agar tidak membosankan peserta
5. Fasilitas Pelatihan, yaitu memastikan bahwa instruktur dapat mengontrol tempat pelaksanaan pelatihan.

Keberhasilan Program Pelatihan

(Martian, 2017) menyatakan bahwa Keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari keberhasilan teknik seorang pelatih dalam membawakan sebuah pelatihan. Dan indikator dari sebuah keberhasilan pelatihan menurut Dessler (2000) adalah sebagai berikut:

1. *Reaction*, yaitu evaluasi atas reaksi peserta terhadap program yang diselenggarakan.
2. *Learning*, yaitu melakukan pengujian atau proses tanya jawab pada peserta untuk mengetahui tingkat pemahaman mereka atas prinsip-prinsip keterampilan dan fakta yang dipelajari.
3. *Behavior*, yaitu mengetahui ada tidaknya perilaku dan sikap yang berubah dari peserta dalam melakukan pekerjaannya setelah mengikuti program pelatihan.
4. *Result*, yaitu mengukur apakah hasil akhir dalam hubungannya dengan tujuan pelatihan dapat tercapai.

Methods

Berdasarkan (Rangkuti, 2017), penelitian kuantitatif ini termasuk riset kausal yang bertujuan untuk menemukan pengaruh antar variabel lain berdasarkan teori (Sekaran & Bougie, 2017). Alat analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur pangaruh dari Manajemen Kelas (X1) dan Program Pelatihan (X2) terhadap Keberhasilan Pelatihan (Y). Dan pada Figure 1. dapat dilihat kerangka penelitian yang dilakukan.

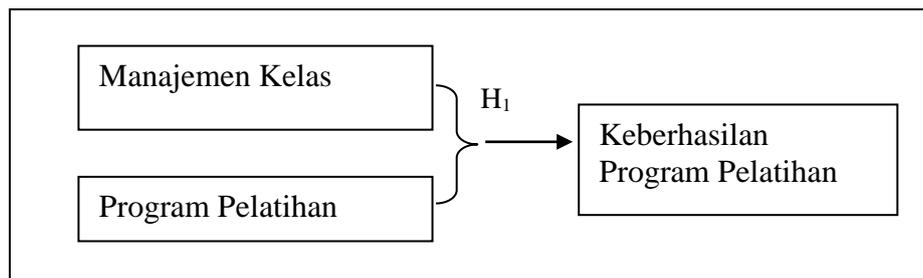


Figure 1. Kerangka Penelitian

Sumber data

Data penelitian ini bersumber dari hasil oleh kuesioner sebagai data primer serta buku, jurnal, artikel dan lainnya sebagai data sekunder.

Populasi dan Sampel

(Sekaran & Bougie, 2017) menjelaskan bahwa :

1. Populasi adalah seluruh anggota pada sebuah kelompok orang, kejadian atau hal dan minat yang atau diteliti oleh peneliti, dan jumlah dari peserta adalah sebanyak 64 responden.
2. Sampel adalah bagian dari populasi, yaitu anggota dari populasi yang terpilih untuk menjadi bagian dalam penelitian. Dan penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini berjumlah 3 (tiga) variabel yang terdiri dari satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1, X2). Variabel independen merupakan variabel yang berdiri sendiri, dan jenis variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah variabel dependen. Dan untuk penjelasan lengkap mengenai indikator penelitian dapat dilihat pada Table 1. di bawah ini.

Table 1. Indikator Operasional Penelitian

No	Variabel	Konsep Operasional	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Keberhasilan Pelatihan (Desler (2000))	Sejauh mana seorang <i>trainer</i> mendelivery sebuah pelatihan, jika teknik penyampaian pelatihannya dianggap menyenangkan, bisa membuat tertawa dan tidak membosankan maka dianggap berhasil sebuah pelatihan, bahkan ada pula perusahaan yang meminta training motivasi yang standar keberhasilannya ditentukan oleh seberapa banyak orang yang menangis dan terharu setelah mengikuti pelatihan (Martian, 2017)	Reaction	Saya senang dengan diadakannya webinar ini	Ordinal
2				Program webinar ini sangat bermanfaat untuk saya	Ordinal
3			Learning	Saya dapat memahami materi yang diberikan	Ordinal
4				Saya dapat mempraktekan kembali praktikum yang dicontohkan	Ordinal
5				Saya memahami cara pengimplementasian materi penulisan yang diberikan	Ordinal
6			Behaviour	Setelah pelatihan, saya menjadi lebih suka menulis	Ordinal
7				Setelah pelatihan, saya jadi lebih suka menambah sumber data sebagai bahan tulisan	Ordinal
8			Result	Setelah pelatihan, tata cara penulisan saya menjadi lebih baik	Ordinal

eCo-Buss

9				Sumber data penulisan yang saya gunakan menjadi lebih banyak	Ordinal
10				Saya tidak merasa kesulitan lagi dalam menulis	Ordinal
11	Pengelolaan Kelas Pelatihan (Suharsimi Arikuto (1998))	Manajemen Kelas merupakan segala usaha yang diarahkan untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan serta dapat memotivasi siswa. (Rukmana et al., 2015)	Terciptanya kondisi/suasana KBM yang kondusif (tertib, lancar, disiplin dan bergairah)	Pelatihan berjalan dengan tertib	Ordinal
12				Pelatihan berjalan dengan lancar	Ordinal
13				Pelatihan dilaksanakan tepat waktu	Ordinal
14				Tidak terjadi gangguan selama pelatihan dilaksanakan	Ordinal
15				Suasana pelatihan yang dilakukan kondusif dan menyenangkan	Ordinal
16				Terjadinya hubungan intrapersonal yang baik	Penyampaian materi dilakukan dengan artikulasi yang jelas
17			Penyampaian praktikum dilakukan dengan sangat jelas		Ordinal
18			Peserta dapat memahami penyampaian materi yang diberikan		Ordinal
19			Peserta dapat memahami contoh praktikum yang diberikan		Ordinal
20					Terjadi komunikasi dua arah saat pelaksanaan pelatihan
21	Program Pelatihan (Rae dalam Sofyandi (2008))	Pelatihan adalah sebuah usaha mencapai tujuan perusahaan dengan menjalankan proses yang sistematis untuk melakukan perubahan tingkah laku pegawai . (Veithzal Rivai et all, 2015)	Isi Pelatihan	Materi yang dibahas pada pelatihan sesuai dengan judul pelatihan	Ordinal
22				Materi yang dibahas pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa	Ordinal
23			Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang diberikan menyenangkan	Ordinal
24				Metode pelatihan yang diberikan bersifat dua arah	Ordinal
25			Sikap dan Keterampilan Instruktur	Sikap Pemateri saat melakukan pelatihan sangat profesional dan menguasai materi yang disampaikan	Ordinal
26				Pemateri sangat terampil dan jelas saat melakukan praktikum, sehingga mudah dipahami	Ordinal
27			Lama Waktu Pelatihan	Waktu pelatihan materi yang diberikan sudah sesuai / ideal	Ordinal
28				Waktu praktikum yang diberikan sudah cukup untuk menjelaskan implelementasi materi yang	Ordinal

eCo-Buss

				diberikan sebelumnya	
29			Fasilitas Pelatihan	Materi yang disediakan saat pelatihan sudah baik / mudah dimengerti	Ordinal
30				Fasilitas pendukung saat pelatihan sudah tersedia dengan lengkap	Ordinal

Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran kuesioner, karena menurut (Sekaran & Bougie, 2017) skala ini dibuat untuk mengukur respon mengenai seberapa kuat persetujuan dari subjek penelitian atas pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner. Pada Table 2. terlihat penilaian yang biasanya dibuat menjadi 5 (lima) tingkatan penilaian, yaitu :

Table 2. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Uji Asumsi Klasik

Penjelasan Uji Asumsi Klasik diambil dari teori milik (Febri & Teofilus, 2020) dan (Priyatno, 2018).

- 1) **Validitas**, bertujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui pernyataan mana yang valid dan tidak valid dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Dan berdasarkan teori tersebut dinyatakan bahwa untuk pengolahan selanjutnya hanya akan menggunakan pernyataan yang valid yaitu dengan nilai $r_{uji} > r_{tabel}$.
- 2) **Reliabilitas**, bertujuan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Kuesioner konstan jika nilai hasil lebih dari 0.7.
- 3) **Linieritas**, dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linier antar variabel. Hubungan Linieritas terjadi jika nilai *Deviation from Linearity* pada *One Way ANOVA Test* lebih dari 0,05.
- 4) **Normalitas Data**, untuk mengetahui apakah data dapat mewakili populasi atau tidak dan hal tersebut dapat dilihat dari data yang terdistribusi secara normal. Normalitas data terjadi jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada metode *One Sample Kolmogorov – Smirnov* untuk setiap variabel berada di atas nilai 0.05 Dan pada gambar grafik p-plot, jika titik-titik berada dijalur garis horizontal, maka data terdistribusi dengan normal.
- 5) **Heteroskedastisitas**, untuk mengetahui adanya perbedaan *variance* dari nilai residual pada suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lainnya. Dan dasar pengambilan keputusan tidak terdapat Heteroskedastisitas, jika :
 - a) Titik data tidak terkumpul di satu area tetapi menyebar di atas dan bawah atau di sekitar nilai Nol (0).
 - b) Penyebaran titik tidak berpola dan tidak bergelombang
- 6) **Multikolinieritas**, untuk menguji model regresi yang dibuat, apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel dependen dan variabel independen, dan dasar dari pengambilan keputusan adalah jika Nilai *Tolerance* > 0.10 atau Nilai *VIF* < 10,00 maka Tidak terjadi Multikolinieritas pada model regresi.

Korelasi

Berdasarkan buku milik (Febri & Teofilus, 2020) dinyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan yang terjadi antar variabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variasi variabel dependen pada model regresi mampu menerangkan kondisi yang terjadi

Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2018), Regresi Linier Berganda merupakan sebuah alat analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara parsial atau simultan.

Uji Tabel F (Hipotesis Simultan)

Menurut (Priyatno, 2018), Uji Tabel F digunakan untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen

Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

Ho : Manajemen Kelas (X1) dan Program Pelatihan (X2) TIDAK BERPENGARUH secara bersama-sama terhadap Tingkat Keberhasilan Program Pelatihan (Y)

H1 : Manajemen Kelas (X1) dan Program Pelatihan (X2) BERPENGARUH secara bersama-sama terhadap Tingkat Keberhasilan Program Pelatihan (Y)

Hasil

Dalam penelitian ini kusioner yang dibagikan berisikan 30 pernyataan, dan disebarikan melalui online dalam kurun waktu 10 hari (9 – 19 April 2021) setelah pelaksanaan pelatihan melalui webinar. Penyebaran kusioner ini memperoleh 64 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

Table 3. Identitas Responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah	Total
Berapa kali telah mengikuti Webinar?	Sekali	39	64
	2 kali	11	
	3 kali	2	
	Lebih dari 3 kali	12	
Gender	Laki-laki	16	64
	Perempuan	47	
	Lainnya	1	
Usia	Di bawah 20 tahun	--	64
	21 - 25 tahun	62	
	26 - 30 tahun	2	
	31 - 35 tahun	--	
	36 - 40 tahun	--	
	Di atas 40 tahun		
Tingkat Pendidikan	SLTA dan Sederajat	5	64
	Diploma	2	
	Sarjana	57	
	Magister		
	Lainnya		

eCo-Buss

Tabel frekuensi jawaban seluruh responden pada masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini dan berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan untuk setiap variabel yang diajukan peneliti pada kuesioner yang diberikan.

Table 4. Frekuensi Jawaban Responden untuk tiap Pernyataan

Variabel	No	Jawaban				
		STS	TS	Netral	S	SS
Y	1	1	2	8	32	21
	2	1	0	4	31	28
	3	1	3	12	34	14
	4	1	4	15	34	10
	5	1	2	15	38	8
	6	5	11	24	18	6
	7	3	3	13	31	14
	8	1	2	15	28	18
	9	2	0	15	29	18
	10	1	2	21	27	13
X1	1	1	0	8	31	24
	2	1	0	6	33	24
	3	2	3	9	25	25
	4	1	3	11	29	20
	5	2	2	13	24	23
	6	2	2	8	35	17
	7	2	3	9	34	16
	8	1	3	15	30	15
	9	2	2	15	27	18
	10	2	2	14	29	17
X2	1	1	0	4	30	29
	2	1	0	5	32	26
	3	2	1	13	30	18
	4	2	0	11	31	20
	5	2	1	10	28	23
	6	2	0	10	35	17
	7	2	2	5	35	20
	8	1	3	10	34	16
	9	2	1	14	30	17
	10	1	4	10	30	19

Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Langkah pertama pengolahan kuesioner adalah dengan melakukan Uji Asumsi Klasik, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Validitas

Hasil yang diperoleh adalah Seluruh Pernyataan Valid karena nilai Hasil Uji Pearson Correlation yang diperoleh untuk tiap variabel memiliki nilai diatas nilai r tabel $(2,62) = 0,2461$ (lihat Table 5)

Table 5. Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Uji	Nilai Tabel	Keterangan
Y1	0,782	0,2461	Valid
Y2	0,714	0,2461	Valid
Y3	0,782	0,2461	Valid
Y4	0,725	0,2461	Valid
Y5	0,854	0,2461	Valid
Y6	0,754	0,2461	Valid
Y7	0,85	0,2461	Valid
Y8	0,825	0,2461	Valid
Y9	0,848	0,2461	Valid
Y10	0,812	0,2461	Valid
X ₁ -1	0,822	0,2461	Valid
X ₁ -2	0,815	0,2461	Valid
X ₁ -3	0,82	0,2461	Valid
X ₁ -4	0,668	0,2461	Valid
X ₁ -5	0,863	0,2461	Valid
X ₁ -6	0,853	0,2461	Valid
X ₁ -7	0,884	0,2461	Valid
X ₁ -8	0,877	0,2461	Valid
X ₁ -9	0,878	0,2461	Valid
X ₁ -10	0,793	0,2461	Valid
X ₂ -1	0,836	0,2461	Valid
X ₂ -2	0,82	0,2461	Valid
X ₂ -3	0,887	0,2461	Valid
X ₂ -4	0,884	0,2461	Valid
X ₂ -5	0,85	0,2461	Valid
X ₂ -6	0,922	0,2461	Valid
X ₂ -7	0,864	0,2461	Valid
X ₂ -8	0,823	0,2461	Valid
X ₂ -9	0,909	0,2461	Valid
X ₂ -10	0,773	0,2461	Valid

2. Reliabilitas

Dari nilai yang diperoleh pada tabel 6 di bawah ini disimpulkan bahwa Seluruh Pernyataan *Reliable* atau Konstan karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh diatas 0.7.

Table 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
Y	0.934	0.7	Reliabel
X1	0.948	0.7	Reliabel
X2	0.959	0.7	Reliabel

3. Linieritas

Pada Table 7 dan 8 di bawah ini diketahui bahwa nilai Signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* adalah 0.073 dan 0.310 (lebih besar dari nilai standar 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang Linier antara Variabel X1 dan X2.

Table 7. Uji Linieritas (Y dan X1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2478.586	22	112.663	7.737	.000
total_y*	Between Groups	1960.529	1	1960.529	134.637	.000
total_x1	Deviation from Linearity	518.056	21	24.669	1.694	.073
	Within Groups	597.024	41	14.562		
	Total	3075.609	63			

Table 8. Uji Linieritas (Y dan X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2311.278	20	115.564	6.501	.000
total_y*	Between Groups	1909.615	1	1909.615	107.432	.000
total_x2	Deviation from Linearity	401.663	19	21.140	1.189	.310
	Within Groups	764.331	43	17.775		
	Total	3075.609	63			

4. Normalitas Data

Dari Table 9 dan Figure 2 dibawah menjelaskan mengenai Normalitas Data. Dalam Table 9 dapat terlihat bahwa hasil Uji dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov – Smirnov diperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk setiap variabel berada di atas nilai 0.05 dan hal tersebut membuktikan bahwa Data Terdistribusi dengan Normal.

**Tabel 9. Normalitas Data (Kolmogorov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		total_y	total_x1	total_x2
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.42	40.05	40.64
	Std. Deviation	6.987	7.505	7.420
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.123	.158
	Positive	.070	.096	.104
	Negative	-.101	-.123	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.807	.980	1.263
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533	.292	.082

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sedangkan dengan melihat hasil P-Plot diperoleh bahwa Distribusi Data Normal karena hampir seluruh titik plotting dari hasil output spss berada di sekitar garis horizontal.

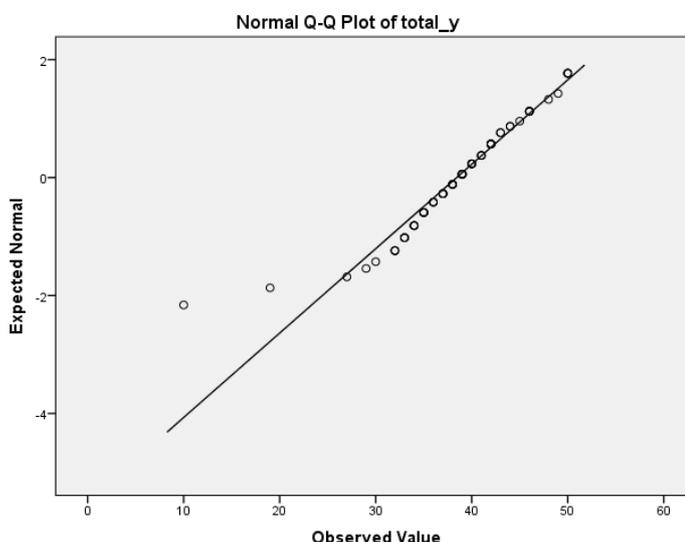


Figure 2. P-Plot Normalitas Data

5. Heterokedastisitas

Dari Figure 3, terlihat bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, karena titik-titik data menyebar diatas dan di bawah serta tidak membentuk suatu pola bergelombang dan pola lainnya.

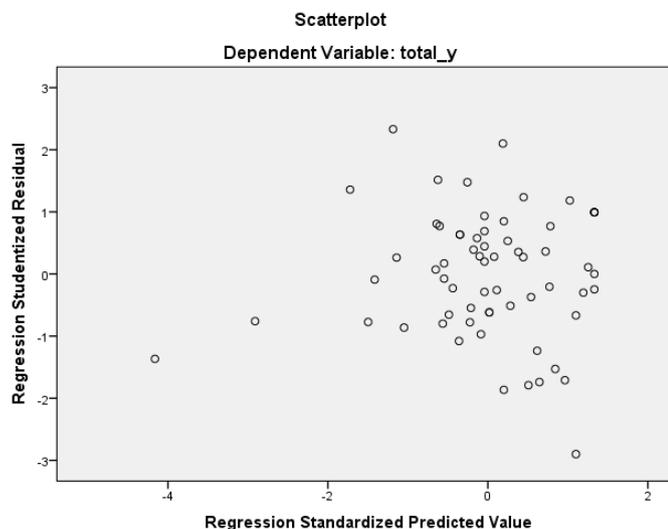


Figure 3. Heteroskedastisitas

6. Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah kuesioner untuk pengujian Multikolinieritas pada tabel 10 di bawah ini terlihat bahwa tidak terjadi Multikolinieritas karena Nilai *Tolerance* berada diatas 0.1 dan Nilai VIF berada dibawah 10.0.

Table 10. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 total_x1	.191	5.226
total_x2	.191	5.226

a. Dependent Variable: total_y

Koefisien Determinasi (R Square)

Pada Table 11 dibawah diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh sebesar 66,3% dari kondisi yang terjadi dan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dan dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari 1 variabel dependen maka nilai yang harus juga dilihat adalah nilai *Adjust R2*, dimana nilai ini menunjukkan nilai kondisi setelah penelitian ini ditambahkan dengan variabel bebas lain, apakah variabel tambahan dapat memperkuat atau malah melemahkan pengaruh yang terjadi antara variabel independen sebelumnya terhadap variabel dependen. Dan dari nilai di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjust R2* < *R2*, yang menjelaskan kondisi bahwa variabel X1 (manajemen kelas) dapat menjadi lemah pengaruhnya terhadap Y (tingkat keberhasilan program pelatihan) jika X2 (program pelatihan) tidak sesuai dengan kebutuhan.

Table 11. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.652	4.122

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Korelasi

Dari Table 12 di bawah terlihat bahwa hubungan yang terjadi sangat kuat karena nilai yang diperoleh lebih dari 0.60, yaitu 0.899.

Table 12. Korelasi
Correlations

	total_x1	total_x2
Pearson Correlation	1	.899**
total_x1 Sig. (1-tailed)		.000
N	64	64
Pearson Correlation	.899**	1
total_x2 Sig. (1-tailed)	.000	
N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Regresi Linier Berganda

Table 13. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.921	2.931		2.361	.021		
	total_x1	.437	.158	.469	2.763	.008	.191	5.226
	total_x2	.344	.160	.366	2.153	.035	.191	5.226

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan hasil pengujian pada Table 13 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 6,921 + 0,437 X_1 + 0.344 X_2$$

Dan persamaan regresi linier berganda diatas menjelaskan bahwa faktor Manajemen Kelas (X1) dan Program Pelatihan (X2) BERPENGARUH POSITIF terhadap Tingkat Keberhasilan Program Pelatihan (Y).

Uji Simultan (Tabel F)

Berdasarkan hasil Uji Tabel F pada Table 14 di bawah ini diperoleh kesimpulan bahwa X1 dan X2 secara bersamaan berpengaruh terhadap Y. Pernyataan ini membuktikan bahwa hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima karena nilai hasil F Uji lebih besar dari F tabel (61,2) (60.019 >3.15). Dan F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1; k$$

$$= 64 - 2 - 1; 2$$

$$= 61; 2$$

Table 14. Uji Tabel F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2039.297	2	1019.648	60.019	.000 ^b
Residual	1036.312	61	16.989		
Total	3075.609	63			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Kesimpulan

1. Penelitian ini membuktikan bahwa faktor manajemen kelas dan program pelatihan secara bersama-sama berpengaruh dalam keberhasilan program pelatihan dengan presentase pengaruh sebesar 66,3%.
2. Maka diharapkan pada setiap pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan media webinar hendaknya betul-betul dipersiapkan pemateri yang sesuai dan mengetahui kebutuhan dari peserta karena berdasarkan koefisien determinasi yang diperoleh, diketahui bahwa variabel manajemen kelas dan program pelatihan yang diberikan sangat berpengaruh pada keberhasilan program pelatihan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- admincro. (2020). Efektivitas Pelatihan Karyawan Online. 2 April 2020. <http://konsultanpelatihankaryawan.com/efektivitas-pelatihan-karyawan-online/>
- Agung, A. M. L. (2020). Kompetensi SDM di Era 4.0 (Paulina Dewanti (ed.); 1st ed.). PT Elex Media Komputindo.
- Alifian, M., & Hidayah, N. (2020). Analisis Efektivitas Penggunaan Media Webinar dalam Pengembangan Kualitas Guru. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0*, 217–222. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiBn_vO1_DxAhXXZCsKHdvHA4IQFjAHegQIDBAD&url=http%3A%2F%2F180.250.247.102%2Fconference%2Findex.php%2Fknia%2Farticle%2Fdownload%2F511%2Fpdf&usg=AOvVaw0KqiAaY66Xet22YRs0Z
- Febri, T., & Teofilus, T. (2020). SPSS : Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis (H. Fajar Ningrum (ed.); 1st ed.). Penribit Media Sains Indoneisa. www.penerbit.medsan.co.id
- Gunawan, I., Suda, I., & Primayana, K. (2020). Webinar Sebagai Sumber Belajar Di Tengah Pandemi Covid-19. *Purwadita : Jurnal Agama Dan Budaya*, 4 No 2(2 September 2020), 127–132. <http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/Purwadita/article/view/614>
- Markshare, A. (2021). Contoh Program Pelatihan Karyawan. 01 September 2021. <https://marksharetraining.co.id/contoh-program-pelatihan-karyawan/>
- Martian, R. (2017). Menakar Keberhasilan Pelatihan. 28 Juni 2017. <https://supersonality.com/menakar-keberhasilan-pelatihan/>
- Nadya Megawati Rachman. (2020). Evaluasi Penyelenggaraan Webinar : Strategi UMKM Korea Selatan Bertahan dalam Pandemi Covid-19. *Cendikia Niaga*, 2 No 2, 1–15. <http://jurnal.kemendag.go.id/JCN/article/view/501>
- Pradipta, S. A. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (Puslitbang Geologi Kelautan) Bandung [Universitas Komputer Indonesia]. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2032/>
- Prehanto, A., Gelar Guntara, R., & Masum Aprily, N. (2021). Pemanfaatan Webinar Sebagai Alternatif Digitalisasi Informasi dalam Seminar Kurikulum. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1 Mei 2021), 42–48. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/34356>
- Priatmoko, S., & Rahmawati, W. (2020). Realitas Webinar di Masa Pandemi. 29 Juni 2020. <https://ildikti5.kemdikbud.go.id/home/detailpost/realitas-webinar-di-masa-pandemi>
- Priyatno, D. (2018). SPSS : Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum (Giovanni (ed.); 1st ed.). Penerbit ANDI.
- Rangkuti, F. (2017). Riset Pemasaran (1 Cetakan). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rukmana, A., Suryana, A., & UPI, T. D. (2015). Manajemen Pendidikan. In DR Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (8th ed., pp. 103–124). Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian. In *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed., p. 280). Penerbit Salemba Empat.
- Sudaryo, Y. dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (T. Erang (ed.); 1st ed.). Penerbit ANDI.
- Veithzal Rivai et all. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.