

Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS di Kabupaten Sukabumi Tahun 2022 Berdasarkan Metode Kirkpatrick Level 1 dan 2

Surjanto^{a,1,*}

^a IBKPSDM Kabupaten Sukabumi, Jalan Raya Kadupugur Km.10,4 Cicantayan_Kabupaten Sukabumi, Kode pos 43155

¹ surjantoskmkim@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:
31 Oktober 2023
Revised:
19 Desember 2023
Accepted:
3 Januari 2024

Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS perlu dilaksanakan untuk mengetahui efektivitas hasil pelatihan, sehingga bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggara pelatihan. Efektivitas pelatihan dalam hal ini adalah tercapainya tujuan pelatihan, terutama pada level *reaction* dan *learning* berdasarkan metode Kirkpatrick. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Pelatihan Dasar CPNS yang mencakup peserta, SDM pelatihan, dan proses penyelenggaraan, serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta. Penelitian ini berbentuk deskriptif analitis didasarkan model evaluasi Kirkpatrick level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualitas widya iswara baik (*mean* 85,5); (2) Materi pelatihan baik (*mean* 83,5); (3) Pelayanan penyelenggara baik (*mean* 82,7); (4) Sebagian besar peserta (85,0%) hasil nilai akhirnya sangat memuaskan. Hasil analisa bivariat menunjukkan hubungan variabel *dependent* (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta/nilai akhir) dengan variabel *independent* sebagai berikut: (1) umur ($p=0,296$); (2) gender ($p=0,326$); (3) Tingkat pendidikan peserta ($p=0,615$); (4) Gaya komunikasi widya iswara ($p=0,412$); (5) Tingkat pengetahuan widya iswara ($p=0,681$) (6) Peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan ($p=0,016$); (7) Responsifitas pengajar ($p=0,044$); (8) Mata pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta ($p=0,200$); (9) Kesesuaian mata pelatihan dengan pekerjaan ($p=0,336$); (10) Variasi metode pembelajaran ($p=0,775$); (11) Kualitas media pembelajaran ($p=0,701$); (12) Kecukupan waktu istirahat ($p=0,293$); (13) Penggunaan bahasa Widya iswara ($p=0,412$); (14) Pemberian motivasi Widya iswara ($p=0,742$); (15) Ketepatan waktu kehadiran Widya iswara ($p=0,026$); (16) Ketepatan sistematika penyajian Widya iswara ($p=0,157$); (17) Sikap penyelenggara ($p=0,317$); dan (18) Kenyamanan fasilitas ($p=0,379$). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta adalah faktor peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta dan persepsi peserta tentang responsifitas pengajar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas widya iswara, materi Latsar CPNS dan pelayanan penyelenggara termasuk kategori baik. Sedangkan faktor dominan yang dapat mempengaruhi nilai akhir peserta adalah peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta dan persepsi peserta tentang responsifitas pengajar.

Evaluation of CPNS Basic Training needs to be carried out to determine the effectiveness of training results so that it is useful in efforts to improve the quality of training providers. The effectiveness of training in this case is the achievement of training objectives, especially at the reaction and learning levels based on the Kirkpatrick method. This research aims to evaluate the CPNS Basic Training which includes participants, training human resources, and the implementation process, as well as knowing the factors that influence the knowledge, skills and attitudes of participants. This research is in the form of descriptive analytics based on the Kirkpatrick evaluation model level 1 (Reaction) and level 2 (Learning).

*The research results show that: (1) The quality of the lecturers is good (*mean* 85.5); (2) Good training materials (*mean* = 83.5); (3) The organizer's service is good (*mean*=82.7); (4) The majority of participants (85.0%) had very satisfactory final scores. The results of bivariate analysis show a relationship between the dependent variable (participant's knowledge, skills and attitudes/ final score) with the following independent variables: (1) age ($p=0.296$); (2) gender ($p=0.326$); (3) Participant education level ($p=0.615$); (4) Widya iswara communication style ($p=0.412$); (5) Level of knowledge of Widya iswara ($p=0.681$) (6) Opportunities for applying Latsar material at work ($p=0.016$); (7) Teacher responsiveness ($p=0.044$); (8) The training courses are in accordance with the participants' needs ($p=0.200$); (9) Suitability of training subjects to work ($p=0.336$); (10) Variations in learning methods ($p=0.775$); (11) Quality of learning media ($p=0.701$); (12) Adequate rest time ($p=0.293$); (13) Widya iswara language mastery ($p=0.412$); (14) Providing Widya iswara motivation ($p=0.742$); (15) Widya iswara's punctuality of attendance ($p=0.026$); (16) Systematic accuracy of Widya iswara's presentation ($p=0.157$); (17) Organizer's attitude ($p=0.317$); and (18) Comfort of facilities ($p=0.379$). Factors that influence participants' knowledge, skills and attitudes are the opportunity to apply Latsar material to participants' work and participants' perceptions of teacher responsiveness.*

Thus, it can be concluded that the quality of the Widya iswara, CPNS training materials and the organizer's services are in the good category. Meanwhile, the dominant factors that can influence participants' final

grades are the opportunity to apply Latsar material to participants' work and participants' perceptions of teacher responsiveness.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Kata Kunci: evaluasi pelatihan, regresi linier berganda, model Kirk Patrick

Keywords: training evaluation, multiple linear regression, Kirk Patrick model

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur penting sumber daya manusia yang berperan dalam penentuan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Dalam kaitannya dengan hal ini, merujuk pada Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Calon Pegawai Negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil maka penyelenggaraan pelatihan dasar yang dilaksanakan hendaknya bersifat inovatif dan terintegrasi, yakni dengan memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal di tempat pelatihan dan di tempat kerja. Dengan demikian diharapkan peserta pelatihan mampu menginternalisasikan, mengaktualisasikan, menerapkan dan membuatnya menjadi kebiasaan (habituasi).

Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor 14/K.1/PDP.07/2022 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, maka pada Tahun 2022 BKPSDM Kabupaten Sukabumi telah menyelenggarakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 200 orang yang diselenggarakan dalam 6 (enam) angkatan. Pada tahun 2022, Pelatihan Dasar CPNS diselenggarakan secara *Blended Learning*, yang terdiri dari angkatan I s/d IV untuk CPNS golongan II (138 orang) dan angkatan V s/d VI (62 orang).

Sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, maka evaluasi Pelatihan Dasar CPNS dapat dilakukan melalui evaluasi peserta, evaluasi tenaga pelatihan, dan evaluasi penyelenggaraan. Evaluasi peserta merupakan penilaian terhadap peserta yang mencakup: evaluasi sikap perilaku, evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas. Sedangkan evaluasi tenaga pelatihan dilakukan terhadap penceramah dan pengajar (pengampu materi, penguji, *coach* dan mentor). Pada evaluasi penyelenggaraan Latihan Dasar (Latsar), aspek yang dinilai merupakan implementasi dari sertifikat kompetensi yang dimiliki oleh pengelola dan penyelenggara Pelatihan.

Menurut Kirkpatrick (2018), evaluasi pelatihan dapat dilakukan dengan metoda *Four Levels of Training Evaluation* atau dikenal sebagai *Kirkpatrick's Evaluation Model* (Kirkpatrick D.L., 2018). Pada penelitian ini evaluasi pelatihan dilakukan dengan métode Kirkpatrick level 1 dan level 2, untuk mendapatkan gambaran tentang: (1) Reaksi peserta pelatihan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan dan kualitas para pengajar selama mengikuti pelatihan di BKPSDM Kabupaten Sukabumi, dan (2) Hasil pembelajaran peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan dengan metoda *blended learning* di BKPSDM Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Pelatihan Dasar CPNS yang mencakup peserta, SDM pelatihan, dan proses penyelenggaraan, serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas penyelenggara pelatihan dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik yang menggambarkan dan menilai proses pelaksanaan pelatihan berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick level 1 (Reaction) dan level 2 (Learning) (Kirkpatrick D.L., 2018). Untuk mengetahui hubungan variabel *dependent* yakni pengetahuan dan keterampilan (nilai akhir peserta) dan variabel *independent* dilaksanakan analisa bivariat. Sesuai dengan Keputusan LAN nomor 13 tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil, peningkatan pengetahuan dan keterampilan

peserta ini merupakan salah satu dampak positif pelatihan dasar CPNS. Pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan dasar CPNS merupakan nilai akhir dari evaluasi sikap perilaku, evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, dan evaluasi penguatan kompetensi teknis bidang tugas peserta pelatihan.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah: (1) Umur; (2) Gender; (3) Tingkat pendidikan peserta; (4) Gaya komunikasi widyaishwara; (5) Tingkat pengetahuan widyaishwara; (6) Peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta; (7) Persepsi peserta tentang responsifitas; (8) Kesesuaian mata pelatihan dengan kebutuhan peserta; (9) Kesesuaian mata pelatihan dengan pekerjaan; (10) Variasi metode pembelajaran widyaishwara; (11) Kualitas media pembelajaran Latsar; (12) Kecukupan waktu istirahat yang disediakan; (13) Penggunaan bahasa Widyaishwara; (14) Pemberian motivasi ke peserta oleh Widyaishwara; (15) Ketepatan waktu kehadiran Widyaishwara; (16) Ketepatan sistematika penyajian Widyaishwara; (17) Sikap penyelenggara dalam melayani peserta; dan (18) Kenyamanan fasilitas Latsar.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan peserta (nilai akhir) digunakan data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari kuesioner yang telah diisi peserta pelatihan, sedangkan data sekunder didapat dari laporan pelaksanaan pelatihan oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Sukabumi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 Kabupaten Sukabumi (20 orang). Sedangkan analisa data dilakukan dengan metode statistik regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 27.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1 Pelatihan pada level 1 (*Reaction*)

Tingkat kepuasan peserta pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 ini dibagi berdasarkan kualitas widyaishwara, materi pelatihan dan pelayanan penyelenggara.

a. Kualitas Widyaishwara:

Kualitas Widyaishwara dinilai berdasarkan sikap dan pengetahuan Widyaishwara. Sikap widyaishwara dinilai berdasarkan: (1) cara menjawab pertanyaan dari peserta; (2) efektivitas komunikasi/gaya penyampaian materi pembelajaran; (3) pemberian motivasi kepada peserta; dan (4) ketepatan waktu dan kehadiran. Sedangkan pengetahuan widyaishwara dinilai berdasarkan: (1) kemampuan penyajian; (2) sistematika penyajian; dan (3) penggunaan materi.

Tabel 1. Penilaian Peserta terhadap Kualitas Widyaishwara

No	Aspek yang Dinilai	Rata-rata	Kategori
A	Sikap widyaishwara	84,3	Baik
1	Penggunaan bahasa widyaishwara	83,9	Baik
2	Gaya penyampaian widyaishwara pada proses pembelajaran	81,8	Baik
3	Pemberian motivasi kepada peserta	84,0	Baik
4	Ketepatan waktu dan kehadiran	83,2	Baik
5	Persepsi peserta tentang responsifitas pengajar	88,5	Baik
B	Pengetahuan widyaishwara	86,6	Baik
1	Pengetahuan pengajar/ pengampu tentang materi pembelajaran	92,6	Sangat Baik
2	Ketepatan sistematika penyajian Widyaishwara	83,8	Baik
3	Variasi metode pembelajaran Widyaishwara	83,4	Baik
Kualitas Widyaishwara		85,5	Baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas widyaishwara adalah baik (85,5%). Sedangkan penilaian peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 terhadap sikap widyaishwara menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar (67,5%) menyatakan gaya penyampaian widyaishwara pada proses pembelajaran memuaskan.
- 2) Sebagian besar (88,3%) menyatakan widyaishwara dalam menjawab pertanyaan peserta pada proses pembelajaran memuaskan.
- 3) Sebagian besar (89,2%) menyatakan cara widyaishwara memberikan motivasi kepada peserta pada proses pembelajaran memuaskan.
- 4) Sebagian besar (80,8%) menyatakan widyaishwara tepat waktu pada proses pembelajaran atau memuaskan.

Adapun penilaian reaksi peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 terhadap pengetahuan widyaIswara menunjukkan bahwa:

- 1) Sebagian besar (75,8%) menyatakan pengetahuan widyaIswara pada proses pembelajaran sangat baik.
- 2) Sebagian besar (86,7%) menyatakan ketepatan sistematika penyajian widyaIswara memuaskan (nilai > 80).
- 3) Sebagian besar (83,3%) menyatakan penguasaan mata pelatihan para widyaIswara memuaskan (nilai > 80).

b. Materi Pelatihan

Kualitas materi pelatihan dinilai berdasarkan: (1) kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan harapan peserta; (2) kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta; dan (3) kemudahan materi pelatihan diterapkan di tempat kerja peserta.

Penilaian peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 terhadap materi pelatihan menunjukkan bahwa materi pelatihan baik (*mean* 83,5), dengan penilaian tertinggi pada kesesuaian topik pelatihan dengan harapan peserta (95) dan terendah pada relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan peserta (77,5).

Tabel 2. Penilaian Peserta terhadap Materi Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022

No	Aspek yang Dinilai	Rata-rata	Kategori
	Materi Pelatihan	83,5	Baik
1	Kesesuaian topik pelatihan dengan harapan peserta	84,3	Baik
2	Relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan peserta	82,9	Baik
3	Peluang penerapan materi pelatihan diterapkan di tempat kerja peserta	83,4	Baik

Kualitas pelayanan penyelenggara pelatihan dinilai berdasarkan: (1) Sikap penyelenggara pelatihan dalam melayani peserta; (2) Fasilitas *Learning Management System* dalam proses pembelajaran peserta; (3) Kualitas jaringan internet; (4) Kenyamanan fasilitas Dasar CPNS Tahun 2022; (5) Kualitas buku pedoman Dasar CPNS Tahun 2022; dan (6) Penyediaan waktu istirahat yang cukup selama proses pelatihan.

Tabel 3. Pelayanan Penyelenggara Dasar CPNS

No	Aspek yang Dinilai	Rata-rata	Kategori
	Pelayanan Penyelenggara	82,7	Baik
1	Sikap penyelenggara pelatihan dalam melayani peserta	83,8	Baik
2	Kualitas media pembelajaran Latsar	83,0	Baik
3	Penyediaan modul/bahan ajar/bahan tayang	83,3	Baik
4	Kenyamanan fasilitas Latsar	80,5	Baik
5	Ketepatan waktu dalam penyediaan bahan ajar	83,1	Baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan penyelenggara termasuk baik (*mean* 82,7). Secara rinci penilaian reaksi peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 terhadap pelayanan penyelenggara pelatihan menunjukkan bahwa:

- 1) Sebagian besar (97%) menyatakan bahwa sikap dan pelayanan penyelenggara pelatihan memuaskan.
- 2) Sebagian besar (79,2%) menyatakan bahwa Kualitas media pembelajaran Latsar memuaskan.
- 3) Sebagian besar (81,7%) menyatakan bahwa penyediaan modul/bahan ajar/bahan tayang memuaskan.
- 4) Sebagian besar (55,0%) menyatakan bahwa kenyamanan fasilitas Latsar memuaskan.
- 5) Sebagian besar (81,7%) menyatakan bahwa Penyediaan modul/bahan ajar/bahan tayang memuaskan
- 6) Sebagian besar (81,7%) menyatakan bahwa Ketepatan waktu dalam penyediaan bahan ajar memuaskan.

3.1.2 Pelatihan pada level 2 (*Learning*)

Evaluasi pada pembelajaran/*learning* (level 2) dilaksanakan untuk mengukur seberapa jauh peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang menjadi fokus program pelatihan. Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 dapat dikatakan berhasil jika sebagian besar pengetahuan dan keterampilan peserta meningkat. Evaluasi pengetahuan dan keterampilan peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 terdiri dari evaluasi sikap perilaku, evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, dan evaluasi penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas.

Penilaian evaluasi peserta dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (*scoring*) dalam rentang nilai 0 sampai dengan 100 dalam bentuk nilai akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 (85,0%) hasil nilai akhirnya termasuk sangat memuaskan (nilai 90,01-100).

Tabel 4. Pengetahuan Peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 (Berdasarkan Nilai Akhir)

No	Kategori Nilai	Jumlah	%
1	Tidak memenuhi kualifikasi	0	0 %
2	Kurang baik	0	0 %
3	Baik	0	0 %
4	Memuaskan	18	15.0 %
5	Sangat memuaskan	102	85.0 %
	Jumlah	120	100.0%

3.1.3 Analisis bivariat dan multivariat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan dasar CPNS

Hasil analisa bivariat untuk mengetahui hubungan *variable dependent* (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan) dengan *variable independent*, menunjukkan bahwa : (1) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan umur peserta ($p=0,296$); (2) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan gender ($p=0,326$); (3) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan pendidikan peserta ($p=0,615$); (4) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan gaya komunikasi widyaishwara ($p=0,746$); (5) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan pengetahuan widyaishwara ($p=0,681$); (6) terdapat hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta ($p=0,016$); (7) terdapat hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan persepsi peserta tentang responsifitas pengajar ($p=0,044$); (8) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan kesesuaian mata pelatihan dengan kebutuhan peserta ($p=0,200$); (9) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan kesesuaian mata pelatihan dengan pekerjaan peserta ($p=0,336$); (10) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan variasi metode pembelajaran widyaishwara ($p=0,775$); (11) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan kualitas media pembelajaran Latsar ($p=0,701$); (12) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan waktu istirahat yang disediakan ($p=0,293$); (13) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan penguasaan bahasa Widyaishwara ($p=0,412$); (14) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan pemberian motivasi Widyaishwara ($p=0,742$); (15) ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan ketepatan waktu kehadiran Widyaishwara ($p=0,026$); (16) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan ketepatan sistematika penyajian Widyaishwara ($p=0,157$); (17) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan sikap penyelenggara ($p=0,317$); dan (18) tidak ada hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan kenyamanan fasilitas ($p=0,379$).

Tabel 5. Distribusi rata-rata variabel *dependent* berdasarkan variabel *independent*

No	Variabel Bebas	Mean	SD	p-value
1	Umur peserta			
	a. < 25 tahun	91,282	0,938	0,296
	b. 25-29 tahun	90,836	1,310	
	c. 29-32 tahun	91,378	1,326	
	d. >32 tahun	91,251	1,497	
2	Gender			
	a. Laki-laki	90,979	1,477	0,326
	b. Perempuan	91,235	1,187	
3	Pendidikan peserta			
	a. Diploma III	91,197	1,355	0,615
	b. Sarjana	91,056	0,948	
4	Gaya komunikasi widyaishwara			
	a. Kurang (< 70)	92,860		0,412
	b. Cukup (70-80)	91,165	1,098	
	c. Memuaskan (> 80)	91,149	1,292	

5	Pengetahuan widyaIswara			
a.	Baik	91,250	1,339	0,681
b.	Sangat Baik	91,138	1,257	
6	Peluang penerapan pada pekerjaan peserta			
a.	Cukup (70 s/d 80)	91,767	1,028	0,016
b.	Memuaskan (> 80)	91,037	1,287	
7	Responsifitas pengajar			
a.	Tidak Setuju	91,030	0,869	0,044
b.	Setuju	91,402	1,334	
c.	Sangat setuju	90,802	1,126	
8	Kesesuaian mata pelatihan dengan kebutuhan peserta			
a.	Sangat tidak setuju	91,914	0,719	0,200
b.	Setuju	91,232	1,385	
c.	Sangat setuju	90,931	1,033	
9	Kesesuaian mata pelatihan dengan pekerjaan peserta			
a.	Cukup (70-80)	91,373	1,110	0,336
b.	Memuaskan (> 80)	91,104	1,315	
10	Variasi metode pembelajaran widyaIswara			
a.	Cukup (70- 80)	91,240	1,150	0,775
b.	Memuaskan (> 80)	91,150	1,300	
11	Kualitas media pembelajaran Latsar			
a.	Cukup (70-80)	91,252	1,442	0,701
b.	Memuaskan (> 80)	91,142	1,231	
12	Kecukupan waktu istirahat yang disediakan			
a.	Sangat tidak setuju	90,215	2,059	0,293
b.	Tidak setuju	91,020	1,276	
c.	Setuju	91,138	1,265	
d.	Sangat setuju	91,447	1,148	
13	Penguasaan bahasa WidyaIswara			
a.	Kurang (< 70)	92,860	.	0,412
b.	Cukup (70-80)	91,165	1,098	
c.	Memuaskan (> 80)	91,149	1,292	
14	Pemberian motivasi ke peserta oleh WidyaIswara			
a.	Cukup (70-80)	91,275	0,962	0,742
b.	Memuaskan (> 80)	91,151	1,308	
15	Ketepatan waktu kehadiran WidyaIswara			
a.	Cukup (70-80)	91,693	0,911	0,026
b.	Memuaskan (> 80)	91,040	1,317	
16	Ketepatan sistematika penyajian WidyaIswara			
a.	Cukup (70-80)	91,585	0,836	0,157
b.	Memuaskan (> 80)	91,100	1,318	
17	Sikap penyelenggara dalam melayani peserta			
a.	Cukup (70-80)	91,473	1,061	0,317
b.	Memuaskan (> 80)	91,121	1,298	
18	Kenyamanan fasilitas Latsar			
a.	Cukup (70-80)	91,278	1,225	0,379
b.	Memuaskan (> 80)	91,072	1,311	

Berdasarkan karakteristik peserta dapat diketahui bahwa nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) adalah pada kelompok umur 29 s/d 32 tahun, yakni rata-rata 91,378 dengan standar deviasi 1,326 dan nilai $p=0,296$ atau pada taraf kepercayaan 95% tidak ada hubungan antara umur peserta dengan nilai akhir peserta (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta). Sedangkan berdasarkan *gender*, nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) terdapat pada kelompok perempuan dengan rata-rata 91,235 dan standar deviasi 1,187 dan nilai $p=0,326$ atau pada taraf kepercayaan 95% tidak ada hubungan antara *gender* dengan

nilai akhir peserta (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta). Adapun berdasarkan tingkat Pendidikan peserta, nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) terdapat pada responden yang berpendidikan Diploma III yakni rata-rata 91,235 dan standar deviasi 0,948 dan nilai $p=0,615$ atau pada taraf kepercayaan 95% tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan nilai akhir peserta (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta).

Berdasarkan variable *dependent* yang berhubungan dengan variable *independent* dapat diketahui bahwa nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) adalah pada kelompok responden yang menyatakan “cukup” terhadap peluang penerapan pada pekerjaan peserta, yakni rata-rata 91,767 dengan standar deviasi 1,028 dan nilai $p=0,016$ atau pada taraf kepercayaan 95% terdapat hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta. Sedangkan pada variabel responsifitas pengajar dapat diketahui bahwa nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) adalah pada kelompok responden yang menyatakan “setuju” bahwa pengajar Latsar responsif, yakni rata-rata 91,402 dengan standar deviasi 1,334 dan nilai $p=0,044$ atau pada taraf kepercayaan 95% terdapat hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan responsifitas pengajar. Dan pada variabel ketepatan waktu kehadiran Widyaishwara dapat diketahui bahwa nilai akhir tertinggi (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta) adalah pada kelompok responden yang menyatakan “cukup” bahwa kehadiran Widyaishwara tepat waktu, yakni rata-rata 91,693 dengan standar deviasi 0,911 dan nilai $p=0,026$ atau pada taraf kepercayaan 95% terdapat hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dengan ketepatan waktu kehadiran Widyaishwara.

Untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Latsar tahun 2022 telah dilakukan analisa dengan uji regresi linier, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisa Multivariat dengan Regresi Linier Ganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p	R Square	Collinearity Statistics	
	Beta	Std. Error					Tole- rance	VIF
Constant	91,861	0,272	0,083	337,877	0,000	0,083		
Peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta (tidak berpeluang)	-0,619	0,300	-0,186	-2,063	0,041		0,969	1,032
Persepsi peserta tentang responsifitas pengajar (tidak responsif)	-0,495	0,235	-0,189	-2,104	0,037		0,969	1,032

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel “peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta (tidak berpeluang)” adalah -0,186. Hal ini menunjukkan bahwa 1% perubahan variabel “materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta” dapat menghasilkan 18,6% penurunan variabel nilai akhir (nilai pengetahuan, keterampilan dan sikap). Begitu halnya dengan nilai koefisien variabel “persepsi peserta tentang responsifitas pengajar (tidak responsif)” sebesar -0,189, yang menunjukkan bahwa 1% perubahan variabel “persepsi peserta tentang responsifitas pengajar (tidak responsif)” dapat menghasilkan 18,9% penurunan variabel nilai akhir (nilai pengetahuan, keterampilan dan sikap). Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,083 menunjukkan bahwa 8,3% variabel “peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta (tidak berpeluang)” dan variabel “materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta” berkontribusi terhadap nilai akhir peserta ((nilai pengetahuan, keterampilan dan sikap) sedangkan 91,7% disebabkan oleh faktor lain.

Hasil uji multikolinieritas, didapatkan nilai VIF untuk variabel “materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta” dan “pengajar tidak responsif” adalah 1,032 (<10), sedangkan nilai *tolerance* adalah 0,969 (<10). Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel. Hasil uji autokorelasi, didapatkan nilai $dL = 1,6684$ dan nilai $dU = 1,7361$, sedangkan nilai hitung Durbin-Watson = 2,068. Dengan demikian model regresi tidak terjadi autokorelasi (berada pada area tidak ada korelasi). Uji kelayakan model regresi menunjukkan nilai $p=0,006$ pada taraf kepercayaan 95% atau masih dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda layak atau handal.

Beberapa variabel *dummy* dapat digunakan bersama-sama untuk menghadapi situasi yang lebih kompleks yang memerlukan lebih dari dua kategori untuk analisis regresi linier dengan persamaan sebagai berikut (Yan & Su, 2009):

$Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \beta_t D_t + \epsilon_i$, dimana:

Y = Variabel dependent

β_0 = koefisien regresi

X_i = Variabel independent

ϵ_i = error terhadap distribusi normal

Hasil analisa regresi berganda terhadap 3 (tiga) variabel bebas dan variabel terikat (nilai akhir: pengetahuan, keterampilan dan sikap) menunjukkan bahwa hanya 2 (dua) variabel yang sesuai dengan model regresi linier. Pada analisis ini variabel "peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta", variabel "Persepsi peserta tentang responsifitas pengajar" dan variabel "ketepatan waktu kehadiran WidyaIswara" diperlakukan sebagai variabel dummy (Yan & Su, 2009). Dengan demikian model regresi linier berganda hasil penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 91,861 - 0,619D_{1i} - 0,495D_{2i}$$

Y = Nilai akhir

$D_{1i}=1$, adalah jika materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta

$D_{1i}=0$, adalah jika termasuk kriteria lain (Materi Latsar berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta)

$D_{2i}=1$, adalah jika pengajar tidak responsif

$D_{2i}=0$, adalah jika termasuk kriteria lain (pengajar responsif)

Model regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa jika materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta maka dapat menurunkan nilai akhir peserta sebesar 0,619. Sebaliknya jika materi Latsar berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta dapat menaikkan nilai akhir peserta sebesar 0,619. Begitu halnya jika pengajar tidak responsif maka dapat menurunkan nilai akhir peserta sebesar 0,495. Sebaliknya jika pengajar responsif akan meningkatkan nilai akhir peserta sebesar 0,495.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian terhadap pengetahuan dan sikap widyaIswara menunjukkan bahwa kualitas widyaIswara adalah baik (*mean* 85,5), yakni sikap widyaIswara berdasarkan penilaian peserta (*mean* 84,3) dan pengetahuan widyaIswara berdasarkan penilaian peserta (*mean* 86,6). Dengan demikian diharapkan kualitas widyaIswara mampu mempengaruhi efektivitas pelatihan yakni peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta. Hal ini sesuai dengan penelitian El Hajjar & Alkhanaizi (2018), yang menyimpulkan bahwa gaya presentasi pelatih berkorelasi positif dengan efektivitas pelatihan ($p=0,000$). Adanya korelasi positif ini disebabkan adanya peningkatan motivasi dan keinginan peserta pelatihan untuk mempelajari ide-ide dan keterampilan baru (El Hajjar & Alkhanaizi, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan adalah baik (*mean* 83,5). Dengan demikian diharapkan berkontribusi positif terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini sesuai dengan penelitian El Hajjar & Alkhanaizi (2018), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konten pelatihan dengan efektivitas pelatihan ($p=0,000$) (El Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Begitu halnya dengan pelayanan penyelenggara yang tergolong baik (*mean* 82,7), juga dapat berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini sesuai hasil penelitian El Hajjar & Alkhanaizi (2018), bahwa pelayanan penyelenggara terutama penyediaan fasilitas dan lingkungan pelatihan berkorelasi terhadap efektivitas pelatihan ($p=0,000$). Demikian pula pelayanan penyelenggara terutama sarana dan materi pelatihan telah dilaporkan berkorelasi terhadap efektivitas pelatihan ($p=0,000$) (El Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Penelitian lain yang dilakukan Yaqoot, *et al.* (2017) menyimpulkan bahwa pelayanan penyelenggara dalam hal penyediaan lingkungan pelatihan yang nyaman berkorelasi dengan efektivitas pelatihan ($p=0,002$) (Yaqoot *et al.*, 2017).

Terdapatnya hubungan antara peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta ($p=0,016$) sesuai dengan penelitian Mohanty *et al.* (2019), yang menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh *trainer* yang menyampaikan solusi terhadap masalah yang terkait pekerjaan peserta (Mohanty *et al.*, 2019). Hal ini juga sesuai penelitian Yaqoot *et al.* (2017), yang menyatakan bahwa salah satu faktor peningkatan motivasi peserta pelatihan adalah terdapatnya hubungan isi pelatihan dengan pekerjaan. Lebih lanjut disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi peserta dengan efektivitas pelatihan ($p=0,000$) (Yaqoot *et al.*, 2017). Penelitian lain yang mendukung hubungan kedua variable tersebut adalah penelitian Lim, *et al* (2007) yang menyimpulkan bahwa konten pelatihan yang membantu peserta melakukan pekerjaannya berhubungan dengan efektivitas pelatihan ($p<0,05$) (Lim *et al.*, 2007). Peneliti lain, yakni Ibrahim, *et al.* (2020) juga menyimpulkan hasil penelitiannya tentang hubungan positif antara konten pelatihan dan efektivitas *On the Job Training* ($p=0,001$). Dalam hal ini hasil yang positif menunjukkan bahwa isi pelatihan sudah sesuai dengan persyaratan pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan yang akan diterapkan pada pekerjaan peserta (Ibrahim *et al.*, 2020). Begitu halnya dengan Alias, *et al.* (2019) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa konten pelatihan berhubungan positif dengan efektivitas pelatihan ($p<0,01$). Dalam penelitiannya, konten pelatihan termasuk kesesuaian, keterkaitan dan pentingnya terhadap pekerjaan peserta (Alias *et al.*, 2019). Hasil

penelitian ini juga diperkuat oleh hasil statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variable “peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta” termasuk memuaskan ($>80\%$) dengan nilai rata-rata 91,037. Begitu halnya dengan variabel “nilai akhir (nilai pengetahuan, keterampilan dan sikap)” yang sebagian besar nilai akhir peserta termasuk sangat memuaskan (nilai 90,01-100).

Terdapatnya hubungan antara persepsi peserta tentang responsifitas widyaishwara dengan pengetahuan dan keterampilan peserta ($p=0,044$) sesuai dengan hasil penelitian Mohanty (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh *trainer* yang mendorong peserta untuk terlibat dalam proses pembelajaran (Mohanty *et al.*, 2019). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ei Hajjar & Alkhanaizi (2018), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya presentasi (*trainer* yang melibatkan peserta dalam proses pelatihan) dan konten pelatihan dengan efektivitas pelatihan ($p=0,000$) (El Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arafah, *et al.* (2022) yang menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara kompetensi Instruktur dengan efektivitas pelatihan (Arafah *et al.*, 2022). Intrukstur yang berkompeten selalu bersifat responsive terhadap peserta pelatihan sehingga dapat meningkatkan motivasi peserta pelatihan dan dapat meningkatkan nilai akhir. Penelitian lain yang mendukung hubungan kedua variabel tersebut adalah penelitian Lim, *et al.* (2007) yang menyimpulkan bahwa kemudahan interaksi antara peserta pelatihan dan pengajar atau tingkat kontak tatap muka peserta dan pengajar berhubungan dengan efektivitas pelatihan ($p<0,05$). Begitu halnya dengan Alias, *et al.* (2019) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi pengajar (memberi kesempatan peserta untuk berinteraksi) berhubungan positif dengan efektivitas pelatihan ($p<0,01$) (Alias *et al.*, 2019). Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menyatakan setuju terhadap sikap responsifitas widyaishwara selama pengajarn, dengan nilai rata-rata 91,402%.

Terdapatnya hubungan antara ketepatan waktu kehadiran widyaishwara dengan pengetahuan dan keterampilan peserta dengan ($p=0,044$) sesuai dengan penelitian Ei Hajjar & Alkhanaizi (2018), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara jadwal rencana pelatihan (alokasi waktu untuk pelatihan mencukupi) dengan efektivitas pelatihan ($p=0,000$) (El Hajjar & Alkhanaizi, 2018). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arafah, *et al.* (2022) yang menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara kompetensi Instruktur dengan efektivitas pelatihan (Arafah *et al.*, 2022). Begitu halnya dengan Alias, *et al.* (2019) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi pengajar dalam merencanakan sesi pelatihan berhubungan positif dengan efektivitas pelatihan ($p<0,01$) (Alias *et al.*, 2019). Intrukstur yang berkompeten selalu bersikap disiplin dan hadir tepat waktu pada saat pelatihan sehingga dapat meningkatkan motivasi peserta pelatihan dan dapat meningkatkan nilai akhir. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa peserta yang menyatakan ketepatan waktu kehadiran Widyaishwara memuaskan rata-rata 91,040%.

Analisa regresi linier berganda terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta menunjukkan:

- Variabel *dummy* “materi Latsar tidak berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta” dan *variable dummy* “pengajar tidak responsif” secara bersama-sama berhubungan secara *negative* dengan variabel *dependent* (pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta). Hal ini menunjukkan peningkatan nilai akhir peserta dapat terjadi jika materi Latsar berpeluang diterapkan pada pekerjaan peserta dan pengajar yang responsive. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Giangreco (2009), yang menyimpulkan bahwa sikap kepuasan peserta pelatihan berkaitan dengan persepsi peserta tentang kegunaan dan efisiensi pelatihan, serta persepsi mereka tentang kinerja pelatih (Giangreco *et al.*, 2009). Dalam 2 variabel bebas, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ibrahim, *et al.* (2020) yang menyimpulkan faktor gabungan self efikasi, motivasi belajar karena pengajar yang responsif, konten pelatihan dan dukungan manajer berkorelasi terhadap efektivitas pelatihan OJK (Ibrahim *et al.*, 2020).
- Koefisien determinasi pada model regresi adalah 0,083, yang berarti proporsi pengaruh gabungan variabel “peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta (*dummy*: cukup berpeluang)” dan “persepsi peserta tentang responsifitas pengajar (*dummy*: tidak responsif)” terhadap nilai akhir peserta sebesar 8,3% (Ibrahim *et al.*, 2020 dan Yan and Su, 2009).

4. Simpulan & Saran

4.1. Simpulan

Adapun simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Evaluasi terhadap peserta pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta Latsar CPNS Tahun 2022 (85,0%) hasil nilai akhirnya termasuk sangat memuaskan (nilai 90,01-100).
- Evaluasi terhadap SDM pelatihan menunjukkan bahwa kualitas widyaishwara adalah baik (85,5%).

- c. Evaluasi terhadap proses penyelenggaraan pelatihan menunjukkan bahwa materi pelatihan adalah baik (*mean* 83,5) begitu halnya dengan kualitas pelayanan penyelenggara pelatihan juga baik (*mean* 82,7)
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi secara parsial terhadap nilai akhir (pengetahuan, keterampilan dan sikap) adalah peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta ($p=0,016$), responsifitas pengajar ($p=0,044$) dan ketepatan waktu kehadiran WidyaIswara ($p=0,026$).
- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi secara bersamaan terhadap nilai akhir (pengetahuan, keterampilan dan sikap) peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 adalah peluang penerapan materi Latsar pada pekerjaan peserta (*dummy*: cukup berpeluang) dan persepsi peserta tentang responsifitas pengajar (*dummy*: tidak responsif).

4.2. Rekomendasi

Perlu dilaksanakan penelitian lanjutan dengan meta analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan.

Daftar Referensi

- Alias, S. A., Ong, M. H. A., Rahim, A. R. A., & Hassan, R. (2019). The Role of Training Design Factors in Influencing Training Effectiveness among Public Service Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), 898–913. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i5/6016>.
- Arafah, L. N., Susita, D., & Wolor, C. W. (2022). Effect of E-Learning Training Methods and Instructor Competencies on the Effectiveness of Training Mediated by Training Motivation. *The International Journal of Social Sciences World*, 4(1), 204–215.
- El Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>.
- Giangreco, A., Sebastiano, A., & Riccardo, P. (2009). Trainees' reactions to training : an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(1), 96–111. <https://doi.org/10.1080/09585190802528417>.
- Ibrahim, H., Zin, L. M., & Vengdasamy, P. (2020). The Influence of Individual Characteristics, Training Content and Manager Support on On-the-Job Training Effectiveness. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 499–506. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.499>.
- Kirkpatrick D.L. (2018). Evaluating Training Programs. In *Modul Training Zahir Accounting* (3rd ed.). Berrtt-Koehler Publishers Inc. <http://imas.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/65146/Modul+Zahir+Lengkap.pdf>.
- Lim, H., Lee, S. G., & Nam, K. (2007). Validating E-learning factors affecting training effectiveness. *International Journal of Information Management*, 27(1), 22–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.08.002>.
- Mohanty, P. C., Dash, M., Dash, M., & Das, S. (2019). A study on factors influencing training. *Revista Espacios*, 40 (Number), 7–15.
- Yan, X., & Su, X. (2009). Linear Regression Analysis: Theory and Computing. In *Technometrics* (1st ed., Vol. 22, Issue 1). World Scientific. <https://doi.org/10.2307/1268395>.
- Yaqoot, E. S. I., Noor, W. S. W. M., & Isa, M. F. M. (2017). Factors Influencing Training Effectiveness: Evidence from Public Sector in Bahrain. *Economica*, 13(2), 31–44. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/3991>.