

Pengaruh Desain Pelatihan, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Self-Efficacy* terhadap Transfer Pelatihan Pitstop Akreditasi di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta

Yati Suhartini¹, Widya Rahayuningsih², Hari Purnama³

E-mail : yati.suhartini@yahoo.com¹, widiarahayu780@gmail.com²,
haripurnama22@gmail.com³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine the effect of training design, non-physical work environment and self-efficacy on the transfer of the 2022 accredited Pitstop training at Nur Hidayah Hospital, Yogyakarta. The study used a quantitative research approach with 80 respondents as research subjects. The respondents in question were Nur Hidayah Hospital Yogyakarta employees who had participated in the 2022 accreditation Pitstop training. Primary data was collected by distributing questionnaires through the Google form application. While data processing uses the Statistical Program for Social Science (SPSS) application version 20.0. Furthermore, data analysis was carried out with Multiple Linear Regression. The results of the analysis show that the training design partially has a positive and significant effect on training transfer with a regression coefficient of 0.353 and a significance value of 0.000. The non-physical work environment has a positive and significant effect on training transfer with a regression coefficient of 0.241 and a significance value of 0.000. Self-efficacy has a positive and significant effect on transfer of training with a regression coefficient of 0.268 and a significance value of 0.000. Furthermore, training design, non-physical work environment and self-efficacy simultaneously have a significant effect on training transfer with a significance value of 0.000. Therefore, all hypotheses in this study are accepted.

Key Words: Training Design, Non-Physical Work Environment, Self-Efficacy, Transfer of Training

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik dan *self-efficacy* terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian sebanyak 80 responden. Responden yang dimaksud adalah karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta yang pernah mengikuti pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022. Data primer dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner melalui aplikasi *google form*. Sedangkan pengolahan data menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 20.0. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa desain pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan dengan koefisien regresi sebesar

0,241 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0,268 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya, desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Desain Pelatihan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Self-Efficacy, Transfer Pelatihan

PENDAHULUAN

Perubahan dan kemajuan organisasi dari waktu ke waktu, dilihat dari sudut beban tugas, metode kerja baru, maupun penerapan teknologi yang terus berubah menjadi arah kemana sebuah organisasi untuk bergerak (Munandar, 2008). Perubahan tersebut menuntut organisasi harus terus membekali para pegawai sebagai *competitive advantage* agar organisasi tetap eksis dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap memadai (Jamaludin, 2012). Salah satu caranya, yaitu dengan memberikan pelatihan pada karyawannya. Pelatihan merupakan salah satu aktivitas penting untuk pengembangan sumber daya manusia sebuah organisasi atau perusahaan (Holton et al., 2000). Perusahaan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Hal itulah yang membuat perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang mengikuti pelatihan mampu mentransfer ilmunya ke dalam pelaksanaan kerja. Namun demikian, permasalahan yang sering muncul adalah banyak program pelatihan yang tidak efektif sehingga tidak mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan model transfer pelatihan yang mempertimbangkan berbagai faktor penting sehingga pelatihan dapat ditransfer secara efektif oleh pesertanya.

Menurut Velada et al, (2007) menyebutkan faktor-faktor penting dalam rancangan pelatihan efektif adalah karakteristik individual, desain pelatihan, lingkungan kerja, dan karakteristik individual diantaranya *self-efficacy*, motivasi pelatihan, dan orientasi pembelajaran serta dimensi lingkungan kerja antara lain adalah Selanjutnya, Chiaburu and Lindsay (2008) menyebutkan faktor penting yang mempengaruhi terjadinya proses transfer pelatihan adalah *self-efficacy*, motivasi mengikuti pelatihan, dan lingkungan kerja. Fokus penelitian pada tiga faktor yaitu desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik, dan *self-efficacy*. Ketiga faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan tersebut, juga telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Hasil penelitian dari Chidananda H. L. dan Udayachandra P. N., (2018) menyebutkan bahwa desain pelatihan memberi pengaruh paling penting dan merupakan faktor penyebab kegagalan transfer pelatihan. Kusniti (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membantu karyawan mentransfer ilmu yang didapatkan saat pelatihan. Chiaburu and Lindsay (2008) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki motivasi belajar yang tinggi selama pelatihan dan bersemangat untuk mengaplikasikan hasil dari pelatihan.

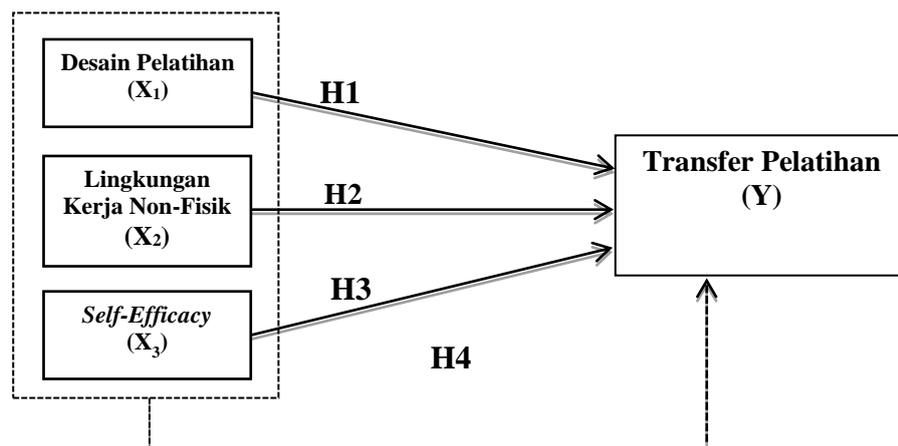
Untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan, maka dilakukan penelitian pada karyawan yang telah mendapatkan pelatihan tentang Pitstop Akreditasi di Rumah Sakit Nur Hidayah, Jalan Imogiri Timur,

Bantul, Yogyakarta. Berdasarkan studi awal penelitian di lapangan diperoleh informasi bahwa desain waktu pelaksanaan pelatihan baik internal maupun eksternal seringkali tidak sesuai dengan situasi dan bersamaan dengan jam kerja. Selain itu, diperoleh informasi bahwa tidak ada standar kerja dalam pemilihan peserta pelatihan tertentu, karyawan merasa ada kesenjangan dalam pemilihan peserta pelatihan, serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang betul-betul melakukan transfer pelatihan pada tugasnya sehari-hari. Terdapat permasalahan mengenai tingkat *self-efficacy* karyawan yang masih relatif kurang, sehingga tidak dapat ikut serta pada pelatihan tertentu dikarenakan standar dalam pemilihan adalah karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Dari permasalahan yang ditemukan tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kurang dirancang dengan tepat dan kurang efektif ditransfer dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik dan *self-efficacy* terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah desain pelatihan berpengaruh terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah?
4. Apakah desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik, dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah?

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Desain Pelatihan (X₁)

Desain pelatihan merupakan hal penting karena berkaitan dengan retensi pelatihan menjadi faktor penting penentu keberhasilan terjadinya transfer

pelatihan (Velada *et al.*, 2007). Menurut Jamaludin, (2012) desain pelatihan yang baik mempermudah penyampaian materi pelatihan dengan dukungan ruang kelas, instruktur dan praktik langsung serta adanya proses umpan balik antar peserta dan penyelenggara. Rancangan desain pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan budaya kerja, validitas konten, penilaian kebutuhan, strategi pengajaran serta waktu yang sesuai mempengaruhi sejauh mana transfer pelatihan tercapai (Chidananda, 2018). Hipotesis ke 1 (H1) : desain pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah

Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi keseluruhan transfer pelatihan dimana lingkungan kerja yang baik dan mendukung membantu karyawan mentransfer ilmu yang didapat pada pekerjaan (Kusniti, 2014). Sangat diperlukannya pengawasan secara individual dan dukungan dari atasan serta rekan kerja dengan memberi umpan balik terhadap penerapan transfer pelatihan (Velada *et al.*, 2007). Jika organisasi mendukung serta mengawasi setiap tahap transfer pelatihan maka individu akan semakin termotivasi memelihara transfer pelatihan pada jangka panjang (Hariyanto *et al.*, 2011). Hipotesis ke 2 (H2): lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah

Self-efficacy (X3)

Self-efficacy berhubungan kuat dengan motivasi belajar dan transfer pelatihan digenerelasikan sebuah kepercayaan dalam mengatasi rintangan mmencapai tujuannya (Colquitt, 2000). Jika motivasi belajar tinggi selama pelatihan maka semangat untuk mengaplikasikan hasil dari pelatihan juga tinggi (Chiaburu dan Lindsay, 2008). *Self-efficacy* merupakan variabel terpenting dalam transfer pelatihan dimana sebelum melakukan pelatihan karyawan memiliki motivasi belajar dan kepercayaan bahwa memiliki kapasitas untuk belajar, karyawan akan berusaha memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui proses transfer pelatihan (Leovani, 2012). Semakin tinggi efikasi diri seseorang akan memiliki pengaruh terhadap penerapa ilmu dan kemampuan dalam bekerja. Holton et al (2000). Hipotesis ke 3 (H3) : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah

Berdasarkan hipotesis 1, 2, dan 3, serta hasil penelitian Hariyanto (2011), Leovani (2012), dan Pangarso (2015) maka disusun hiupotesis ke 4 (H4) : desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik, dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan Pitstop akreditasi tahun 2022 di Rumah Sakit Nur Hidayah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022-April 2023 di Rumah Sakit Nur Hidayah beralamat Jl. Imogiri Timur, KM 11, Bembem, Trimulyo, Kecamatan Jetis, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian ini merupakan karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah yang telah mengikuti pelatihan Pitstop Akreditasi tahun 2022, yang jumlahnya sebesar 80 orang. Obyek

penelitian yang dipelajari yaitu desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik, *self-efficacy* yang mempengaruhi transfer pelatihan. Data primer yang diperoleh hasil dari menyebarkan kuesioner melalui *google-form*. Pengolahan data primer menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 20.0. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	34%
Perempuan	53	66%
Total	80	100%

Usia	Jumlah	Presentase
≥24 Tahun	15	19%
25-30 Tahun	19	24%
31-35 Tahun	26	33%
> 36 Tahun	20	25%
Total	80	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	4	5%
SMA/SMK	22	28%
Diploma (D3)	47	59%
S1	7	9%
Total	80	100%

Posisi Kerja/Bagian	Jumlah	Presentase
Unit Medis	14	18%
Unit Rawat Inap	15	19%
Unit Keperawatan	16	20%
Unit Administrasi	18	23%
Unit House&Tek	17	21%
Total	80	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer, 2023

Hasil Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.hitung	r hitung	Keterangan
Desain Pelatihan (X1)	X1.1	0,000	0,699	Valid
	X1.2	0,000	0,834	Valid
	X1.3	0,000	0,886	Valid
	X1.4	0,000	0,886	Valid
	X1.5	0,000	0,748	Valid
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	X2.1	0,000	0,574	Valid
	X2.2	0,000	0,664	Valid
	X2.3	0,000	0,537	Valid
	X2.4	0,000	0,851	Valid
	X2.5	0,000	0,666	Valid
	X2.6	0,000	0,719	Valid
	X2.7	0,000	0,712	Valid
<i>Self-efficacy</i> (X3)	X3.1	0,000	0,752	Valid
	X3.2	0,000	0,691	Valid
	X3.3	0,000	0,715	Valid
	X3.4	0,000	0,762	Valid
	X3.5	0,000	0,781	Valid
	X3.6	0,000	0,689	Valid
	X3.7	0,000	0,765	Valid
Transfer Pelatihan (Y)	Y1.1	0,000	0,881	Valid
	Y1.2	0,000	0,792	Valid
	Y1.3	0,000	0,903	Valid
	Y1.4	0,000	0,881	Valid
	Y1.5	0,000	0,765	Valid
	Y1.6	0,000	0,881	Valid
Nilai Sig.standar = 0.05 ; r tabel = 0,374				

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2. terlihat bahwa semua item pernyataan dari variabel desain pelatihan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), *self-efficacy* (X3) dan transfer pelatihan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari hasil dari setiap item pernyataan memiliki nilai sig. < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,374. Dengan demikian item kuesioner dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Desain Pelatihan (X1)	X1.1	0,867	Reliabel
	X1.2	0,830	Reliabel
	X1.3	0,814	Reliabel
	X1.4	0,814	Reliabel
	X1.5	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	X2.1	0,789	Reliabel
	X2.2	0,773	Reliabel
	X2.3	0,781	Reliabel
	X2.4	0,747	Reliabel
	X2.5	0,789	Reliabel
	X2.6	0,773	Reliabel
	X2.7	0,785	Reliabel
Self-efficacy (X3)	X3.1	0,815	Reliabel
	X3.2	0,826	Reliabel
	X3.3	0,822	Reliabel
	X3.4	0,814	Reliabel
	X3.5	0,815	Reliabel
	X3.6	0,841	Reliabel
	X3.7	0,828	Reliabel
Transfer Pelatihan (Y)	Y1.1	0,905	Reliabel
	Y1.2	0,919	Reliabel
	Y1.3	0,900	Reliabel
	Y1.4	0,905	Reliabel
	Y1.5	0,925	Reliabel
	Y1.6	0,905	Reliabel
Standar Cronbach's Alpha = 0,60			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3. terlihat bahwa semua item pernyataan dari variabel desain pelatihan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), *self-efficacy* (X3) dan transfer pelatihan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari ketentuan $\alpha = 0,60$ Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data primer.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.591	2.236		1.606	.112
	Desain Pelatihan (X1)	.353	.093	.337	3.815	.000
	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	.241	.084	.267	2.858	.000
	Self-efficacy (X3)	.268	.066	.350	4.036	.000
a. Dependent Variable: Transfer Pelatihan (Y)						

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4. maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda seperti berikut :

$$Y = 3,591 + 0,353 X_1 + 0,241 X_2 + 0,268 X_3$$

Pada persamaan diatas, menunjukkan pengaruh masing-masing variabel (X) terhadap variabel (Y), sebagai berikut:

1. Konstanta (a)
Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai variabel transfer pelatihan (Y) sebesar 3,591, jika nilai semua variabel independen (desain pelatihan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), *self-efficacy* (X3)) sama dengan nol (= 0).
2. Koefesien Desain Pelatihan (b₁)
Nilai koefesien desain pelatihan sebesar 0,353 dan bernilai positif. Artinya apabila variabel desain pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka transfer pelatihan akan mengalami kenaikan sebesar 0,353, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefesien Lingkungan Kerja Non-Fisik (b₂)
Nilai koefesien lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,241 dan bertanda positif. Artinya apabila variabel lingkungan kerja non-fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka transfer pelatihan akan mengalami kenaikan sebesar 0,241, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefesien *self-efficacy* (b₃)
Nilai koefesien *self-efficacy* yaitu 0,268 dan positif, berarti jika variabel *self-efficacy* bertambah 1 satuan maka transfer pelatihan akan bertambah sebesar 0,268. dengan asumsi variabel yang lain konstan

Hasil Uji t

Tabel 5.
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	Koef. regresi	Nilai Sig.	t-hitung	Kesimpulan
Desain Pelatihan (X1)	0,353	0,00	3,815	H1 diterima
Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	0,241	0,00	2,858	H2 diterima
Self-efficacy (X3)	0,268	0,00	4,036	H3 diterima
Nilai Sig. Standar = 0,05 ; t tabel = 1,995				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa variabel independen secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hubungan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa desain pelatihan (X1) memiliki

nilai sig. 0,000 < 0,05 serta t hitung 3,815 > t tabel 1,995 maka Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 serta t hitung 2,858 > t tabel 1,995 maka Hipotesis 2 diterima.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X3) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 serta t hitung 4,036 > t tabel 1,995 maka Hipotesis 3 diterima.

Hasil Uji F

Tabel 6.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.449	3	61.816	30.636	.000 ^a
	Residual	153.351	76	2.018		
	Total	338.800	79			
a. Dependent Variable: Transfer Pelatihan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Self-efficacy (X3), Desain Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 6. didapatkan hasil nilai signifikansi 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung 30,636 > F tabel 2,70. Maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 4 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.530	1.420
a. Predictors: (Constant), Self-efficacy (X3), Desain Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 7. didapatkan Adjusted nilai R square sebesar 0,530 yang bermakna kemampuan variabel desain pelatihan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), *self-efficacy* (X3) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel transfer pelatihan (Y) sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa desain pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan (Y), diterima. Hal ini berdasarkan nilai koefisien regresi desain pelatihan sebesar 0,353 bertanda positif, dan nilai sig. hitung $0,000 < \text{standar sig. } 0,05$ dan nilai t hitung $3,815 > \text{nilai t tabel } 1,991$.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan, diterima. Dengan didukung nilai koefisien regresi lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,241 bertanda positif, dan signifikansi hitung $0,000 < \text{sig. } 0,005$, nilai t hitung $2,858 > \text{nilai t tabel } 1,991$.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan, diterima. Dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,268 bertanda positif, serta signifikansi $0,000 < \text{standar sig. } 0,005$ dan nilai t hitung $4,036 > \text{nilai t tabel } 1,991$.
4. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa desain pelatihan, lingkungan kerja non-fisik, *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan, diterima. Dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < \text{standar sig. } 0,005$ dan nilai F hitung $30,636 > \text{nilai F tabel } 2,723$.

DAFTAR PUSTAKA

- Chiaburu, S. dan Lindsay, Douglas R.. (2008). "Can Do Or Will Do? The Importance Of *Self-Efficacy* And Instrumentality For Training Transfer". *Human Resource Development International*, (Online). Vol. 11, No. 2. Hal. 199-206.
- Chinanda H.L & Udayachandra P.N (2018). "Relationship of Training Design and use of Transfer Strategy with Transfer of Training". *International Journal of Management Studies*, (Online). Vol-V, Issue-494), Hal. 2231-2528.
- Colquitt, Jason A. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill.)
- Hariyanto E, Purnomo R & Bawono I.C (2011). "Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan *Self-effucacy* Sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan". *Jurnal Siasat Bisnis*.(Online). Vol. 15, No. 2, Hal.213-227
- Holton et al., (2000). Development of a Generalized Learning transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly*
- Jamaludin. (2012). Meningkatkan Dukungan Atasan Melalui Pengembangan Komunikasi Untuk Memperbaiki Transfer Of Training Pada Instansi Pemerintah 'X'. (Online). Tesis. Depok: Program Pascasarjana Psikologi Universitas Indonesia Depok.
- Kusniti. (2014). Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap *Self-efficacy* dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur. (Online). Surabaya: Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Universitas Airlangga Surabaya
- Leovani, Ega (2012). "Pengaruh *Sef-efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Hotel di Palembang". *Buletin Ekonomi*. (Online). Vol. 16, No. 2, Hal 137-261
- Pangarso, A. dan Ramadhyanti, V. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung". *Kinerja*. (Online). Vol. 19, No. 1, Hal. 172-191