

Pengaruh Kualitas Instruktur, Program Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Capaian Tujuan Pelatihan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat

Maria Yertas¹,

Email : mariayertas@gmail.com

Universitas Caritas Manokwari

Irma Marciana Rumengan², Muhammad Idris³, Giri Dwi Nanda⁴

^{2,3,4}Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia

Correspondent Author : Maria Yertas

Email : mariayertas@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.70178/icbrj.v5i2.153>

*Received: 15 Desember 2025, Revised: 16 Januari 2026, Accepted: 20 Februari 2026:
Published: 28 Februari 2026*

Abstract: *This study aims to analyze the Influence of Instructor Quality, Training Programs and Infrastructure Facilities on the Achievement of Training Objectives. This research approach uses a quantitative approach of primary data through the distribution of questionnaires to 55 employees of the West Papua Provincial Human Resources Development Agency. To measure the direct influence of the variables of Instructor Quality, Training Programs and Infrastructure on the Achievement of Training Objectives with the help of an analysis tool using SPSS v.25. The results of the study showed that the variables of Instructor Quality (t count $3,588 > 1,675$ and sig value $0.013 < 0.05$), Training Program (t count $4,651 > 1,675$ and sig value $0.000 < 0.05$) and Infrastructure Facilities (t count $6,119 > 1,675$ and sig value $0.038 < 0.05$) had a positive and significant effect on the achievement of Training Objectives. The results of the study simultaneously influenced the variables of Instructor Quality, Training Program and Infrastructure with F count ($4,909 > 3,181$) on the Achievement of Training Objectives at the West Papua Provincial Human Resources Development Agency.*

Keywords: *Instructor Quality, Training Program, Infrastructure, Training Goal Achievement*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Instruktur, Program Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Capaian Tujuan Pelatihan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap 55 pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Untuk mengukur pengaruh langsung variabel Kualitas Instruktur, Program Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Capaian Tujuan Pelatihan dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Instruktur (t hitung $3,588 > 1,675$ dan nilai sig $0,013 < 0,05$), Program Pelatihan (t hitung $4,651 > 1,675$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$) dan Sarana Prasarana (t hitung $6,119 > 1,675$ dan nilai sig $0,038 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Capaian Tujuan Pelatihan. Hasil penelitian pengaruh secara simultan variabel Kualitas Instruktur, Program Pelatihan dan Sarana Prasarana dengan F hitung ($4.909 > 3,181$) terhadap Capaian Tujuan Pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Kata Kunci: Kualitas Instruktur, Program Pelatihan, Sarana Prasaran, Capaian Pelatihan

I. PENDAHULUAN

Pelatihan sumber daya manusia merupakan keharusan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di organisasi dimaksud. (Aprilia, 2020).

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2018). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan, peningkatan kesempatan kerja, dan perencanaan karir, perencanaan karier dimulai sejak dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan, klasifikasi tugas dan evaluasi, standar kerja dan sistem ganjaran sampai pensiun (Mangkuprawira, 2018) .

Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar, Ini semua merupakan keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan (Badarani, 2024). Perkembangan teknologi informasi (TI) yang pesat telah memungkinkan akses yang lebih luas terhadap pengetahuan dan keterampilan melalui platform online. Dengan internet dan perangkat teknologi yang semakin terjangkau, pelatihan online telah menjadi alternatif yang populer dan praktis dibandingkan dengan pelatihan tradisional yang bersifat tatap muka (Pranatan, 2018).

Keberhasilan pelatihan ditentukan oleh karakteristik individu, metode pelatihan, dan organisasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan. Pelatihan yang efektif dipengaruhi oleh sinergi antara kemampuan instruktur, program pelatihan dan Sarana prasarana. Kombinasi yang dirancang dengan baik dan instruktur yang kompeten menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Werner & DeSimone, 2019).

Kualitas instruktur berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif, yang pada gilirannya mempengaruhi sejauh mana tujuan pelatihan dapat tercapai (Darmawan et, al., 2024). Instruktur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendalam tentang materi pelatihan dapat menyampaikan informasi dengan cara yang lebih jelas dan mudah dipahami. Mereka dapat menjelaskan konsep-konsep sulit dengan cara yang sederhana, sehingga peserta pelatihan lebih mudah untuk menguasai materi (Salsabila, 2022). Kualitas instruktur yang baik dapat menciptakan pengalaman pelatihan yang lebih efektif dan mendalam, yang memungkinkan peserta untuk lebih mudah mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Seorang instruktur yang memiliki kemampuan untuk mengelola kelas dengan baik dapat menjaga agar suasana pelatihan tetap kondusif dan focus (Wulandari, 2020). Adanya program pelatihan yang berkualitas tinggi dan instruktur yang kompeten maka dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi capaian tujuan pelatihan yaitu dukungan sarana dan prasarana pelatihan. Sarana dan prasarana yang memadai adalah faktor kunci dalam mencapai

tujuan pelatihan. Dengan fasilitas yang tepat, proses pembelajaran menjadi lebih efektif, praktis, dan kondusif, sehingga tujuan pelatihan, seperti peningkatan keterampilan dan pengetahuan, dapat tercapai secara optimal. Tanpa sarana prasarana yang memadai, pelatihan berpotensi tidak berjalan maksimal dan peserta mungkin kesulitan mencapai kompetensi yang diharapkan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai mengurangi potensi hambatan dan dapat berjalan lancar tanpa interupsi yang mengganggu juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dzisye (2019) membuktikan bahwa kompetensi instruktur berpengaruh signifikan terhadap hasil pembelajaran pelatihan. Senada dengan hasil penelitian Sumini (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modul pelatihan terhadap hasil pelatihan di Balai Latihan Kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia & Rani (2020) membuktikan bahwa metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang empiris, gap penelitian dan fenomena yang diuraikan di atas maka penelitian ini menjadi pertimbangan penulis untuk meneliti masalah Kualitas Instruktur, Program Pelatihan dan Sarana prasarana yang memengaruhi Capaian Tujuan Pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Capaian Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Basri & Rusdiana (2018) pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan attitude (Kasmir, 2016).

Menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan, meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan, meringankan persoalan operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Terdapat indicator capaian pelatihan menurut Mangkunegara (2020) sebagai berikut: a. Instruktur, b. Peserta Pelatihan, c. Metode Pelatihan, d. Materi Pelatihan dan e. Tujuan Pelatihan.

2. Kualitas Instruktur.

Instruktur adalah pendidik yang bertugas membantu dosen dalam mengajarkan dan memberi pelatihan dan pembimbingan pada materi pembelajaran. Instruktur atau pemateri merupakan fasilitator pelatihan yang berfungsi memperlancar terjadinya pelatihan, dan instruktur pelatihan harus memiliki kualitas atau kemampuan dalam memahami kebutuhan peserta dengan menempatkan iklim positif dalam pelatihan serta menampung pengetahuan dan bakat peserta, meningkatkan teknik mengajar, memfasilitasi proses belajar mengajar, dan kompeten dalam bidang pengajaran sebagai

pelatih (Siregar et, al., 2020). Artinya untuk menjadi seorang instruktur latihan kerja yang berkualitas maka, instruktur harus kompeten di bidangnya yaitu pelatihan.

Adapun faktor yang paling mempengaruhi kualitas instruktur meliputi, antara lain: kompetensi profesional, metode pengajaran, pengalaman praktis, pendidikan berkelanjutan, dan keterampilan interpersonal. Menurut Elis & Santika (2018) bahwa fungsi instruktur untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan pelatihan dengan proses interaktif, melaksanakan kegiatan penyusunan rencana pelatihan, melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan, melaksanakan kegiatan pembuatan perangkat pelatihan, melaksanakan kegiatan perencanaan dan pelaksanaan uji kompetensi kerja, melaksanakan kegiatan perencanaan dan pengembangan program pelatihan dan Melaksanakan kegiatan Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan pelatihan.

Adapun indicator Kualitas Instruktur menurut Mangkunegara (2018), sebagai berikut: a. Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, b. Instruktur luar yang profesional dalam bidang yang ada hubungannya dengan materi pelatihan dan c. Pelatih atau instruktur yang mampu membangkitkan Sarana Prasarana dan penggunaan metode partisipatif.

3. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah perlengkapan yang dapat dipindah-pindahkan untuk mendukung fungsi kegiatan dan satuan pendidikan. Prasarana adalah kelengkapan dasar fisik suatu lingkungan, kawasan, kota atau wilayah (*spatial space*) sehingga memungkinkan ruang tersebut berfungsi sebagaimana mestinya. Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Tujuan utama adanya sarana dan prasarana menurut Achmadwati et, al. (2018), adalah sebagai berikut; Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu, Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa, Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin, Lebih memudahkan dalam bekerja dan Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin, dan Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.

Menurut Aula (2020) terdapat beberapa indikator Sarana dan Prasarana terdiri dari yaitu: a. Kelengkapan; b. Kondisi; dan c. Penggunaan sarana dan prasarana.

4. Program Pelatihan

Menurut Dessler pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya (Mangkunegara, 2018).

Pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya, untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan harus di tingkatkan dengan cara pelatihan kerja. Pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pelatihan menurut Kurnia & Budiarti (2017), antara lain: a. *General treatment need*; b. *Observable performance discrepancies*; dan c. *Future human resources needs*.

Menurut Candra & Sulandri (2017) terdapat beberapa metode pelatihan yang dilakukan sebagai berikut : a. *On The Job Training*; dan b. *Off The Job Training*. Menurut Mangkunegara (2018) terdapat indicator program pelatihan sebagai berikut: a. Jenis pelatihan; b. Tujuan pelatihan; c. Materi pelatihan; d. Metode pelatihan dan e. Kualifikasi peserta.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menjelaskan setiap variable secara deskriptif. Penelitian asosiatif ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang independent dan variable dependen. Hasil kuesioner yang telah dikumpulkan lalu diolah dengan bantuan alat statistik SPSS versi 27, dengan menguji statistic deskriptif, uji validitas dan reliabilitas. Apabila data dinyatakan valid maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji normalitas (Sugiyono, 2018).

Populasi penelitian merupakan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sebanyak 55 pegawai. Adapun Teknik sampling yang digunakan yaitu *Purposive Sampling* yang merupakan salah satu teknik sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui hasil penelitian maka digunakan Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Instrumen

Hasil Uji validitas

Hasil uji validitas dapat diketahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dari 55 responden dengan tingkat signifikansi 5% :

Tabel .2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Total Correlation	r tabel	kriteria
Kualitas instruktur (X1)	X1.1	0,562	0,2681	Valid
	X1.2	0,452		
	X1.3	0,617		
	X1.4	0,553		
	X1.5	0,406		
Program pelatihan (X2)	X2.1	0,525	0,2681	Valid
	X2.2	0,576		
	X2.3	0,520		
	X2.4	0,608		
	X2.5	0,611		
Sarana Prasarana (X3)	X3.1	0,538	0,2681	Valid
	X3.2	0,503		
	X3.3	0,622		
Capaian Tujuan pelatihan (Y)	Y.1	0,551	0,2681	Valid
	Y.2	0,743		
	Y.3	0,445		
	Y.4	0,582		

Y 5 0,602

Sumber : hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel yaitu Kualitas Instruktur, Program Pelatihan, Sarana Prasarana dan Capaian Tujuan Pelatihan adalah valid atau sah berdasarkan hasil uji validitas. Hal ini berdasarkan sebelas item pernyataan yang disajikan.

Hasil Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas mengacu pada tingkat akurasi, presisi atau konsistensi yang ditunjukkan oleh alat ukur. Hasil kuesioner dianggap reliabel karena nilai cronbach alpa > 0.600 atau tanggapan responden tersebut konsisten (Ghozali, 2018) :

Tabel 3. Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Kualitas Instruktur	0,947	Reliabel
Program Pelatihan	0,738	Reliabel
Sarana Prasarana	0,802	Reliabel
Capaian Tujuan Pelatihan	0,897	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen dianggap handal dan memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam mengukur variabel dalam model penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian memiliki distribusi yang normal atau baik. Untuk menguji hal tersebut digunakan kolmogorov-smirnov test yang hasil signifikan >0,05, maka dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018):

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28154089
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,063
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

sumber : hasil olah data SPSS v.25 (2025)

Hasil pengujian normalitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-SmirnovTest* sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian ini. Uji ini membantu menghindari kesalahan pengambilan keputusan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kualitas Instruktur	0.762	1.015
Program Pelatihan	0.762	1.015
Sarana Prasarana	0.762	1.015

sumber : hasil olah data SPSS v.25 (2025)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan dengan jelas bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, dikarenakan nilai profitabilitas signifikansinya diatas 0.05 atau 5%.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,135	,288		2,502	,082
X.1	,256	,155	,253	1,462	,245
X.2	,134	,089	,137	,811	,314
X.3	,068	,077	,065	,672	,535

sumber : hasil olah data SPSS v.25 (2025)

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan SPSS. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas dependent:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,510	3,622		3.576	,053
Kualitas Instruktur	,523	,237	,418	3,588	,000
Program Pelatihan	,344	,186	,463	4,651	,001
Sarana Prasarana	,418	,836	,536	6.119	,000

sumber : hasil olah data SPSS v.25 (2025)

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas Instruktur (X1) terhadap Capaian Tujuan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas instruktur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian tujuan pelatihan. Artinya, semakin berkualitas instruktur, semakin tinggi pula capaian tujuan pelatihan. Hal ini disebabkan karena instruktur yang berkualitas mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membantu peserta mengatasi kesulitan belajar. Kualitas instruktur mencakup kompetensi, pengalaman, kemampuan komunikasi, dan kemampuan memotivasi peserta. Instruktur yang berkualitas mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik, dan relevan, sehingga peserta lebih mudah memahami dan menguasai materi pelatihan.

2. Pengaruh Program Pelatihan (X2) terhadap Capaian Tujuan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian tujuan pelatihan. Artinya, semakin baik program pelatihan, semakin tinggi pula capaian tujuan pelatihan. Hal ini disebabkan karena program pelatihan yang baik memberikan struktur dan arah yang jelas bagi peserta, sehingga mereka dapat belajar secara sistematis dan efektif. Program pelatihan mencakup kurikulum, materi pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik, relevan dengan kebutuhan peserta, dan menggunakan metode yang efektif, akan meningkatkan capaian tujuan pelatihan.

3. Pengaruh Sarana prasaran (X3) terhadap Capaian Tujuan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian tujuan pelatihan. Artinya, semakin lengkap dan memadai sarana prasarana, semakin tinggi pula capaian tujuan pelatihan. Hal ini disebabkan karena sarana prasarana yang lengkap dan memadai menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif, serta memungkinkan peserta untuk berinteraksi dan berpartisipasi secara aktif dalam pelatihan. Sarana prasarana mencakup fasilitas pelatihan, peralatan pelatihan, dan materi pelatihan. Sarana prasarana yang lengkap dan memadai akan mendukung proses pembelajaran dan meningkatkan capaian tujuan pelatihan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa kualitas instruktur, program pelatihan, dan sarana prasarana merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi capaian tujuan pelatihan. Oleh karena itu, penyelenggara pelatihan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor tersebut dengan baik untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.
2. Penyelenggara pelatihan dapat meningkatkan kualitas instruktur dengan melakukan rekrutmen yang ketat, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada instruktur, serta memberikan umpan balik secara berkala.

3. Penyelenggara pelatihan dapat meningkatkan kualitas instruktur dengan melakukan rekrutmen yang ketat, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada instruktur, serta memberikan umpan balik secara berkala.
4. Penyelenggara pelatihan dapat meningkatkan sarana prasarana dengan menyediakan fasilitas pelatihan yang lengkap dan modern, peralatan pelatihan yang berfungsi dengan baik, serta materi pelatihan yang berkualitas dan mudah diakses.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat Kualitas Instruktur memiliki pengaruh terhadap kualitas pelatihan pendidikan pegawai maka diperlukan instruktur yang kompeten dan berkualitas agar materi pelatihan dapat diterima oleh peserta pelatihan.
2. Pada variabel Program Pelatihan sebaiknya dijadwalkan secara rutin dan terjadwal agar hasil pelatihan dapat bermanfaat bagi institusi.
3. Sarana prasarana pelatihan harus lengkap dan mendukung untuk membantu kelancaran pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Referensi

- Achmadwati, W., Meirawan, D., & Rahyasih, Y. (2018). Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja, Self Capacity Building, Dan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 1-12.
- Aprilia, A., & Rani, P. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91-108.
- Aula, Fafika Himatul. Nugraha, Jaka. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 5, No. 2, hal. 169-185
- Badarani, P. (2024). Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan: Berdasarkan Studi Penelitian Pada Pelatihan E-Learning Instruktur Daerah Sensus Pertanian 2023 Di Bps Provinsi Banten. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 253-257.
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Candra, M. A. A., & Sulandari, S. (2017). Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 145-153.
- Darmawan, D., Purwanti, D., & Hanafi, S. (2024). Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Instruktur Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 586-591.
- Dzisye, H., & Rosmilawati, I. (2019). Hubungan Kompetensi Instruktur dengan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Pengolahan Ikan Air Tawar. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 59-66.

- Elis, R., & Santika, T. (2018). Peran Instruktur dalam Meningkatkan Keterampilan Warga Belajar Program Pelatihan Instalasi Listrik. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, V., & Budiartati, E. (2017). Kompetensi Profesional Instruktur Dalam Pencapaian “Hard Skill” Peserta Didik. *Journal of Nonformal Education*, 3(1), 21-27.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya
- Mangkuprawira, Sjafri. (2018). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: PT. Gramedia
- Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 39-46.
- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1360-1368.
- Siregar, H., Widiensyah, S., & Darmawan, D. (2020). Deskripsi Kompetensi Pedagogik Instruktur Program Pelatihan di LKP Kota Serang Banten. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 182-187.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumini, S. (2018). Pengembangan Modul Pelatihan Untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan Di Balai Latihan Kerja.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2019). Human Resource Development (8th ed.). Cengage Learning.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40-53.