

---

## UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI : DAMPAK PELATIHAN BERSUBSIDI SERTA PERAN INSTRUKTUR

Putri Eldyani; Paulus Wardoyo <sup>1)</sup>

Program Magister Manajemen, Universitas Semarang

---

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

*Keywords:*

*Competence; Instructor;*

*Subsidiary training*

---

### Abstrak

Studi ini membahas tentang peran pelatihan bersubsidi serta peran instruktur bagi peningkatan kompetensi beserta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPLK Semarang, sedangkan jumlah responden 134 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan Smart PLS 2. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran instruktur sangat berpengaruh dalam memotivasi peserta pelatihan yang sekaligus menjadi penentu dalam meningkatkan kompetensi pelatihan.

---

## THE EFFORTS OF COMPETENCE IMPROVEMENT : THE IMPACT OF SUBSIDIARY TRAINING AND THE ROLE OF INSTRUCTORS.

---

### Abstract

*This study discusses the role of subsidized training and the role of instructors in improving competence. The population in this study was all training participants held in BBPLK Semarang, while the number of respondents was 134 people. The sampling technique used is purposive sampling. The collected data is then processed using Smart PLS 2. The results of the study concluded that the role of the instructor was very influential in motivating the training participants as well as being a determinant in improving training competencies.*

---

✉Alamat korespondensi :

Universitas Semarang, Jl Sukarno Hatta, Semarang

E-mail: paulus\_w@usm.ac.id

ISSN

1979-4800 (cetak)

2580-8451 (online)

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan / organisasi mencapai tujuan salah satunya di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan / organisasi oleh karena itu perusahaan / organisasi memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi. Kompetensi dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan kerja. Tujuan dari pelatihan kerja adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja, memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian pelatihan kerja. Dalam mengikuti pelatihan diperlukan motivasi dari peserta pelatihan. Instruktur melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran serta pengembangan pelatihan. Motivasi dari instruktur sebagai pelatih sangat diperlukan oleh peserta pelatihan. Dalam melakukan penilaian

kompetensi peserta pelatihan, instruktur menilai dari 3 (tiga) komponen penilaian yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) dimana ketiga komponen tersebut dibutuhkan peserta pelatihan di dunia kerja. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (selanjutnya disebut BBPLK) Semarang yang ada di bawah Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas sebagai penyelenggara pelatihan kerja. Ada dua macam pelatihan yaitu pelatihan yang pendanaannya seratus persen disubsidi oleh Pemerintah dan pelatihan non subsidi. Selama tiga tahun terakhir (2015-2017) nilai rata-rata pencapaian kompetensi peserta dari kedua jenis pelatihan menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai peserta pelatihan bersubsidi secara rata-rata memiliki nilai yang lebih rendah dari pada peserta pelatihan non subsidi. dihadapkan permasalahan dimana peserta pelatihan bersubsidi memiliki nilai pencapaian rata – rata lebih rendah daripada peserta pelatihan non subsidi

Card dan Sullivan (1988) mengukur manfaat program pelatihan bersubsidi bagi karyawannya dengan metode pelatihan *on the job training* sehingga karyawan sebagai peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses produksi. Dengan program ini, peserta pelatihan banyak mempelajari hal – hal baru sehingga peserta pelatihan ini mengurungkan niatnya untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hasil penelitian Card dan Sullivan (1988) program pelatihan dengan metode *on the job training* secara signifikan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja setelah mengikuti pelatihan. Namun pelatihan bersubsidi juga tidak signifikan meningkatkan kompetensi peserta pelatihan karena pelatihan bersubsidi berdampak sempit hanya terbatas pada lokasi tertentu (Fichtner, 2005). Fairlie, et. al (2015) meneliti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan peningkatan kompetensi peserta pelatihan dalam bidang kewirausahaan, karena kemampuan berwirausaha sangat dipengaruhi oleh kemampuan peserta pelatihan untuk mengembangkan ide kreatifnya dalam berwirausaha.

Penelitian Grossman dan Salas (2011), lingkungan sangat berpengaruh signifikan bagi peserta pelatihan mengaplikasikan karena peserta pelatihan gagal mengaplikasikan hasil pelatihan di tempat kerja mereka karena lingkungan kerja yang tidak mendukung adanya perubahan padahal setiap tahun perusahaan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk memberikan pelatihan kepada karyawan dengan harapan ada peningkatan kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan. Keberhasilan pelatihan salah satunya disebabkan oleh model pelatihan (Zahra, et. al, 2014).

Sharma dan Shirsath (2014) meneliti tentang pelatihan sebagai alat motivasi meningkatkan kompetensi, dengan hasil penelitian pelatihan sangat berpengaruh signifikan dalam memotivasi peserta pelatihan untuk peningkatan kompetensinya baik pengetahuan maupun keterampilan. Schaap et.al (2009) meneliti tentang kompetensi peserta yang meningkat setelah mengikuti pelatihan, hasil penelitiannya adalah pelatihan berpengaruh positif meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Instruktur sebagai ujung tombak dalam penyampaian materi dan pelatihan secara langsung kepada peserta pelatihan mempunyai tanggung jawab besar dalam memotivasi peserta pelatihan untuk menghadiri kelas (Brewer dan Burgess; 2005), karena motivasi merupakan tahap pertama dalam tahapan proses pembelajaran (Smilkstein, 1989). Namun di satu sisi, instruktur tidak dapat secara maksimal menyampaikan materi karena mendapat tuntutan yang sangat besar dari pihak instansi dalam hal administratif dan melayani di berbagai komite (Sheridan, 1988). Selain itu kebanyakan peserta pelatihan berpendapat bahwa keberhasilan maupun kegagalan mereka disebabkan oleh tindakan mereka sendiri (Higbee, 1996).

Berdasarkan hasil kontroversi penelitian sebelumnya, nampak adanya peluang untuk melakukan penelitian, sehingga masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh program pelatihan bersubsidi dan peran instruktur dalam memotivasi peserta pelatihan untuk agar kompetensi peserta bisa menjadi lebih baik ? Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan bersubsidi dan peran instruktur terhadap motivasi, serta pengaruhnya terhadap kompetensi peserta pelatihan.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pengaruh Antara Program Pelatihan Bersubsidi Dengan Motivasi Peserta Pelatihan**

Dalam Robbins & Judge (2007), menyampaikan teori kebutuhan dari David McClelland yaitu setiap peserta pelatihan memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, sehingga peserta akan berjuang keras untuk memperoleh pencapaian pribadi (*need for achievement*). Kebutuhan prestasi yang tinggi sangat memotivasi peserta pelatihan mengikuti pelatihan dan bersaing untuk mencapai kompetensi sebagai umpan balik pada prestasi mereka. Pelatihan bersubsidi menjadi salah satu cara peserta pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Sharma dan Shirsath (2014) dalam penelitiannya mengenai pelatihan dapat mempengaruhi motivasi peserta pelatihan untuk memperoleh kompetensi, dijelaskan bahwa komponen utama dari motivasi adalah adanya aktivasi dan intensitas kegiatan yang jelas sehingga berjalannya waktu akan menciptakan suatu perilaku yang baik. Proses pelatihan dapat berhasil jika peserta pelatihan termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya (Zahra et. al 2014). Untuk memotivasi peserta pelatihan mengikuti pelatihan tidak lepas dari model pelatihan yang digunakan, karena kesalahan mengembangkan model dan melupakan beberapa langkah penting dapat menjadikan pelatihan yang diadakan tidak efektif dan tidak berguna. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilakukan justifikasi bahwa pelatihan yang dananya bersumber dari Pemerintah seharusnya dapat memotivasi para peserta pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi sebagai berikut

H<sub>1</sub> : Semakin baik program pelatihan bersubsidi, motivasi peserta pelatihan semakin tinggi

### **Pengaruh Antara Peran Instruktur Dengan Motivasi Peserta Pelatihan**

Penelitian yang dilakukan Wilkenson (1992) menyimpulkan bahwa instruktur bertanggung jawab dan memiliki peran atas pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan. Penelitian ini didukung oleh Small (1996) yang mengatakan bahwa bosan tidaknya peserta pelatihan mengikuti pelatihan tergantung dari instruktur.

Dalam peningkatan kompetensi, instruktur berperan memberikan motivasi belajar kepada peserta pelatihan. Motivasi belajar merupakan langkah pertama dalam proses pembelajaran sehingga dapat menjadi masalah jika peserta pelatihan memiliki motivasi belajar yang kurang (Smilkstein, 1989). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dijustifikasi bahwa instruktur sangat berperan dalam memotivasi para peserta pelatihan untuk memahami materi pelatihan. Selanjutnya hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi sebagai berikut

H<sub>2</sub> : Semakin baik peran instruktur dalam suatu pelatihan, motivasi peserta pelatihan semakin tinggi

### **Pengaruh Antara Motivasi Peserta Pelatihan Dengan Pencapaian Kompetensi Peserta Pelatihan**

Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2007) merupakan salah satu dari 3 (tiga) teori kebutuhan Mc Clelland (Mc Clelland's Theory of Needs). Peserta pelatihan memiliki kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang tinggi, karena peserta pelatihan harus berjuang keras untuk berprestasi dan memperoleh umpan balik dari prestasinya tersebut dengan pencapaian kompetensi.

Menurut Sharma dan Shirsath, (2014), peserta pelatihan yang termotivasi mengikuti pelatihan hingga tuntas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi.. Komponen utama dari motivasi adalah adanya aktivasi dan intensitas kegiatan yang jelas sehingga berjalannya waktu akan menciptakan suatu perilaku yang baik. Motivasi peserta pelatihan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kompetensinya baik pengetahuan maupun keterampilan.

Sementara Zahra et. al (2014) mengatakan bahwa proses pelatihan dapat berhasil jika peserta pelatihan termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Untuk memotivasi peserta pelatihan mengikuti pelatihan tidak lepas dari model pelatihan yang digunakan, karena kesalahan mengembangkan model dan melupakan beberapa langkah penting dapat menjadikan pelatihan yang diadakan tidak efektif dan tidak berguna. Berdasarkan apa yang diuraikan tersebut dapat dijustifikasi bahwa untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan perlu memiliki motivasi yang kuat. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam studi ini berbunyi sebagai berikut

H<sub>3</sub> : Semakin tinggi motivasi peserta pelatihan, kompetensinya akan semakin tinggi.

### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplorasi, populasi dari penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPLK Semarang dengan jumlah responden yang seluruhnya berjumlah 134 orang, teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria: responden adalah peserta pelatihan bersubsidi dari salah satu kejuruan yang diselenggarakan di BBPLK Semarang, mengikuti program pelatihan bersubsidi tahap 6 di BBPLK Semarang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesionair yang dilengkapi dengan pertanyaan tertutup dan terbuka. Untuk pertanyaan tertutup dilakukan menggunakan skala likert dengan 10 alternatif jawaban. Statistik deskriptif digunakan teknik distribusi frekuensi dan angka indeks persepsi. Skala jawaban adalah 1-10, dan rumus perhitungan angka indeks persepsi adalah  $AI = \frac{\sum_{i=1}^{10} (\% F1 \times S1)}{10}$  dimana AI = Angka Indeks, %F1 adalah %frekuensi responden dalam memilih skala jawaban ke-*i*, dan S1 adalah skala jawaban ke-*i* yang dipilih responden dan ke-*i* adalah alternative jawaban responden antara 1 sampai dengan 10. Metode *Structural Equation Modelling* dilakukan dengan bantuan SmartPLS 2, dimana PLS – SEM tidak membutuhkan sampel dalam jumlah besar, minimal direkomendasikan antara 30 – 100 orang. Bertitik tolak dari hal tersebut,

jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang. Sedangkan uji atas variable *intervening* dilakukan dengan menggunakan uji Sobel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden**

Berdasarkan data responden, dapat dijelaskan bahwa 59 % responden memiliki usia antaran 17-26 tahun, 36 % berusia antara 27-36 tahun dan 5 % sisanya berusia antara 37 -46 tahun. Dari jenis kelamin, maka responden laki-laki berjumlah 58 % sedangkan responden perempuan mencapai 42%. Dilihat dari latar belakang pendidikan, 63% pendidikan SMA/SMK, 5 % pendidikan D1, 14% pendidikan D3 dan sisanya S1 sebanyak 18%. Dari pengalaman kerja, 64% responden belum memiliki pengalaman kerja, sedangkan 36% responden telah bekerja.

### **Deskripsi Jawaban Responden**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sepuluh skala dimulai dari 1 sampai dengan 10. Jawaban responden yang dihasilkan akan berada dikasaran 1 sampai dengan 10, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan sepuluh menyatakan sangat setuju Jawaban Responden selengkapnya disajikan dalam dua tabel, Tabel menggambarkan jawaban responden atas variable independen dan tabel yang menggambarkan jawaban atas variable dependen

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Independen

Indikator Plth Bersubsidi	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indeks
Tidak dipungut biaya (X11)	% Frk	0	0	0	0	1	3	1	13	29	53	92,5
Tujuan Pelatihan (X12)	% Frk	0	0	0	1	1	2	10	20	24	42	88,7
Memotivasi Peserta (X13)	% Frk	0	0	0	0	0	3	8	16	22	51	91
Sesuai Minat Peserta (X14)	% Frk	1	0	4	2	8	13	19	18	12	23	75,4
Jenjang Karir (X15)	% Frk	0	1	1	1	2	14	13	21	25	22	80,7
Anjuran Pem/Sponsor (X16)	% Frk	1	1	0	1	9	9	20	17	17	25	78,5
<b>Rata – rata Indeks Pelatihan Bersubsidi</b>												<b>84,47</b>
Indikator Peran Instrkt	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indeks
Metode Pengajaran (X21)	% Frk	0	0	1	0	1	6	11	29	26	26	83,7
Ramah (X22)	% Frk	0	0	0	3	3	2	17	24	22	29	83,8
Menghargai Peserta (X23)	% Frk	0	0	1	1	3	3	25	24	21	22	81,6
Profesional (X24)	% Frk	0	1	1	2	1	5	13	30	18	29	83,1
Terbuka Menerima Kritik (X25)	% Frk	1	0	1	0	4	4	19	28	25	18	81
On Time (X26)	% Frk	1	1	0	0	3	3	19	24	19	30	83,2
Terlibat di Kelas (X27)	% Frk	2	0	0	0	1	11	20	21	23	22	81
<b>Rata – rata Indeks Peran Instruktur</b>												<b>82,49</b>

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Independen

Indikator Motivasi	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indeks
Mndpt Pengeth Baru (Y11)	% Frk	0	1	1	0	1	3	18	22	28	26	84,2
Berbagi Pengalaman (Y12)	% Frk	0	0	0	1	1	11	18	14	23	32	84
Pengembangan Diri (Y13)	% Frk	0	1	0	1	0	5	23	16	25	29	84
Suasana Yang Nyaman (Y14)	% Frk	1	0	1	4	1	6	17	27	19	24	80,7
Mendapatkan Apresiasi ((Y15)	% Frk	0	0	0	0	1	9	17	18	27	28	84,5
Kesempatan Promosi (Y16)	% Frk	0	0	0	0	2	7	21	16	25	29	84,2
<b>Rata – rata Indeks Motivasi</b>												<b>83,6</b>
Indikator Kompetensi	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indeks
Kreatif (Y21)	% Frk	0	0	0	1	0	5	24	17	22	31	84,6
Komunikasi yang efektif (Y22)	% Frk	0	1	0	0	3	4	23	25	22	22	82
Mampu mengelola stress (Y23)	% Frk	0	0	0	3	1	9	19	12	27	29	83,3
Mampu memahami materi (Y24)	% Frk	0	0	0	1	1	7	17	19	21	34	85,1
<b>Rata – rata Indeks Kompetensi</b>												<b>83,75</b>

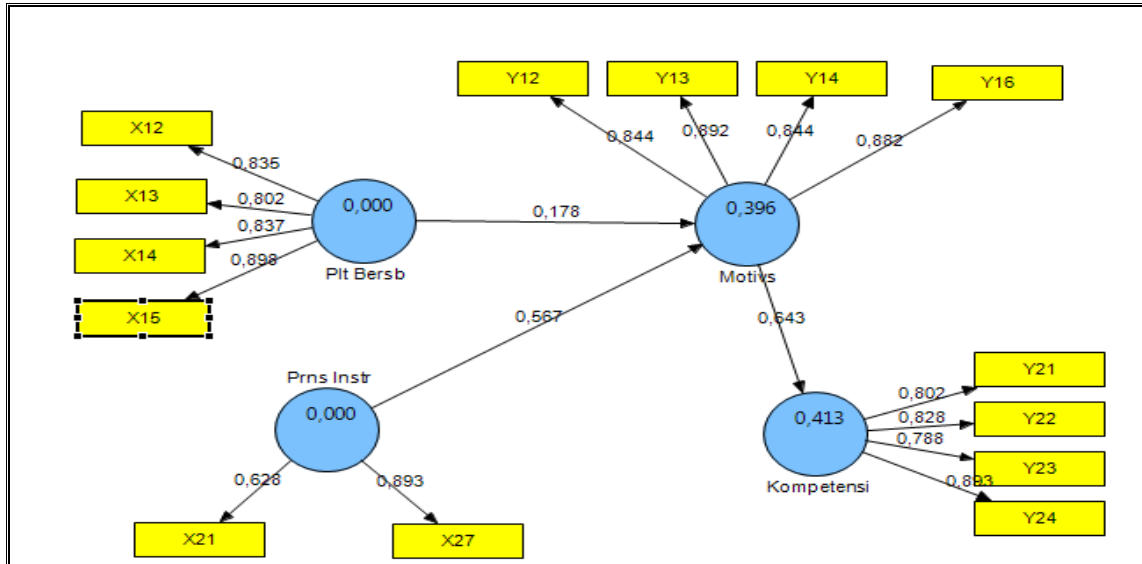
## Catatan

1. % F adalah frekuensi jawaban responden
2. Indeks diperoleh sebagaimana dengan menggunakan rumus dalam metode penelitian

Dalam penelitian ini digunakan total indeks adalah 100 dengan menggunakan kriteria 3 kotak (*three box method*) jawaban mulai dari angka 1 – 10, maka rentang yang dihasilkan 90 diperoleh dari 100 - 10, selanjutnya dibagi dengan tiga makan menghasilkan rentang sebesar 30 (Ferdinand, 2014). Sehingga, 10 – 40 = kategori rendah, kemudian 40,01-70= kategori sedang dan 70,01 – 100 kategori tinggi.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat ukur serta untuk mengetahui kemampuan melakukan fungsinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan hasil *outer loading* yang nampak sebagai berikut :



Gambar 1  
Nilai *Loading Factor*

Dari gambar di atas, ada beberapa indikator yang terpaksa tidak bisa digunakan karena memiliki *loading factor* di bawah 0,6. Adapun indikator yang tidak dipakai adalah X11, X16, X22, X23, X24, X25, Y11 dan Y15. Dengan demikian, menunjukkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah valid. Selanjutnya untuk memperkuat argument tersebut, berikut ini disajikan tabel *AVE*, *Composit Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang nampak sebagai berikut

Tabel 2 Quality Criteria

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
<b>Kompetensi</b>	0,686788	0,897441	0,852706
<b>Motivs</b>	0,749115	0,922696	0,888341
<b>Plt Bersb</b>	0,71178	0,907933	0,868126
<b>Prns Instr</b>	0,595974	0,741186	0,347883

Merujuk pada tabel tersebut, terlihat bahwa semua nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) di atas 0,5 sehingga semua konstruk layak untuk dipakai dalam penelitian ini. Nilai terendah *AVE* adalah 0,595974. Demikian juga dengan nilai *composite reliability* semuanya di atas angka 0,7. Dari hasil perhitungan *Cronbach Alpha* terlihat ada satu konstruk yang memiliki nilai sebesar 0,347883, meski nilainya kurang dari 0,6 namun karena nilai *composite reliability* masih di atas ambang batas, maka hal tersebut tetap dipertahankan.

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk keperluan ini, pengujian dilakukan dengan memakai nilai R-square pada konstruk yang dipergunakan dalam penelitian ini, hasil perhitungan nampak sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Tabel R Square**

	R Square
<b>Kompetensi</b>	0,413093
<b>Motivs</b>	0,396486

Dari tabel tersenut terlihat bahwa nilai *R Square* untuk konstruk Motivasi sebesar 39,64 % dapat dijelaskan oleh konstruk pelatihan bersubsidi dan peran dari instruktur, sedangkan nilai *R Square* dari konstruk kompetensi besarnya hanya 41,30% .

#### Uji Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis, berikut akan disajikan hasil pengujian dengan menggunakan bootstrapping seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini

**Tabel 4 Path Coeficient Model**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	T Statistics
Motivs -> Kompetensi	0,642723	0,652494	0,044463	0,044463	14,455287
Plt Bersb -> Motivs	0,17849	0,196313	0,078543	0,078543	2,272509
Prns Instr -> Motivs	0,566863	0,556872	0,065479	0,065479	8,657167

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, hal ini dikarenakan hasil perhitungan nilai t statistic semuanya lebih besar dari nilai t tabel (>1,96). Semua arah hubungan adalah positif, selanjutnya melengkapi tabel di atas, berikut disajikan tabel tentang *result for outer loading*

**Tabel 5 Result for outer loading**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
<b>X12 &lt;- Plt Bersb</b>	0,835483	0,815462	0,066259	0,066259	12,609334
<b>X13 &lt;- Plt Bersb</b>	0,801674	0,801476	0,059687	0,059687	13,431345
<b>X14 &lt;- Plt Bersb</b>	0,83699	0,827415	0,055978	0,055978	14,952096
<b>X15 &lt;- Plt Bersb</b>	0,897696	0,891183	0,04121	0,04121	21,783635
<b>X21 &lt;- Prns Instr</b>	0,628499	0,626139	0,110918	0,110918	5,666323
<b>X27 &lt;- Prns Instr</b>	0,892713	0,888994	0,04726	0,04726	18,889514
<b>Y12 &lt;- Motivs</b>	0,843586	0,837787	0,040961	0,040961	20,59467
<b>Y13 &lt;- Motivs</b>	0,891775	0,892214	0,021567	0,021567	41,348853
<b>Y14 &lt;- Motivs</b>	0,843669	0,843692	0,02254	0,02254	37,430127
<b>Y16 &lt;- Motivs</b>	0,881921	0,880128	0,026502	0,026502	33,277492
<b>Y21 &lt;- Kompetensi</b>	0,802255	0,810816	0,028301	0,028301	28,346965
<b>Y22 &lt;- Kompetensi</b>	0,827913	0,82639	0,050469	0,050469	16,40437
<b>Y23 &lt;- Kompetensi</b>	0,788289	0,787772	0,046742	0,046742	16,864719
<b>Y24 &lt;- Kompetensi</b>	0,892582	0,888839	0,038763	0,038763	23,026509

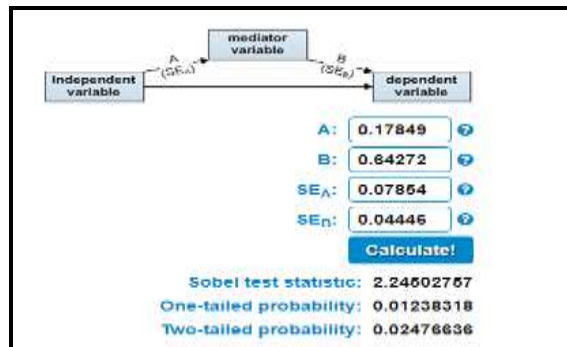


Dari kolom t statistic terlihat bahwa semua *loading factor* dari masing-masing konstruk yang di pergunakan dalam penelitian ini adlah signifikan pada 0,05

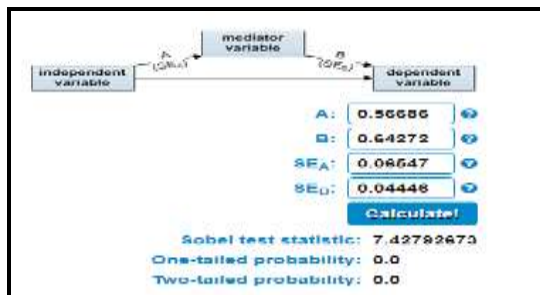
### Uji Mediasi

Untuk menguji peran dari Konstruk Motivasi sebagai variable *intervening*, akan dipergunakan uji sobel. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Perhitungan Sobel dari Pelatihan Bersubsidi ke Kompetensi lewat Motivasi



- b. Perhitungan Sobel dari Peran Instruktur ke Kompetensi melalui Motivasi



Berdasar kedua perhitungan di atas, hasil uji sobel kesemuanya lebih besar dari 1,96 sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi mempunyai peran sebagai konstruk intervening.

### Analisis Jalur

Untuk mengeahu seberapa besar pengaruh dari pelatihan bersubsidi dan peran instruktur terhadap motivasi dan kompetensi peserta pelatihan yang akan dibandingkan melalui 2 jalur berikut ini :

1. Jalur pelatihan bersubsidi menuju motivasi peserta pelatihan menuju kompetensi peserta pelatihan ( $0,178 \times 0,643 = 0,114$ )
2. Jalur peran instruktur menuju motivasi peserta pelatihan menuju kompetensi peserta pelatihan ( $0,567 \times 0,643 = 0,364$ )

Dari analisa jalur di atas, jalur ke – 2 memiliki analisa jalur tertinggi pada peran instruktur menuju motivasi peserta pelatihan dan menuju kompetensi peserta pelatihan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Bersubsidi Terhadap Motivasi Peserta Pelatihan**

Berdasarkan uji hipotesis secara statistic hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Angka indeks konstruk motivasi sebesar sebesar 83,6 dan masuk dalam kategori tinggi. Berpijak dari uraian di atas, maka dapat dijustifikasi bahwa pelatihan bersubsidi yang dapat meningkatkan motivasi peserta, adalah tujuan pelatihan harus jelas, perlu disesuaikan dengan minat peserta. Jika hal tersebut dipenuhi pelatihan tersebut akan mampu memotivasi peserta, karena peserta akan dapat berbagi pengalaman dengan peserta lain, disamping hasil pelatihan tersebut dapat digunakan sebagai saran untuk pengembangan diri maupun memperbaiki jenjang karier pekerjaan., Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi motivasi peserta pelatihan untuk memperoleh kompetensi (Sharma dan Shirsath, 2014). Penelitian ini juga mendukung pendapat Zahra et. al (2014) yang mengatakan bahwa proses pelatihan dapat berhasil jika peserta pelatihan termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

### **Pengaruh Peran Instruktur Terhadap Motivasi Peserta Pelatihan**

Hasil uji statistic membuktikan bahwa peran instruktur berpengaruh terhadap motivasi peserta pelatihan. Angka Indeks dari konstruk ini adalah sebesar 82,49 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa pelatihan yang baik sangat bergantung pada instruktur pelatihan. Instruktur harus memahami dan menguasai metode pengajaran dan bidang ilmu yang diajarkan. Selain itu, instruktur juga dituntut untuk melibatkan peserta pelatihan dalam berdiskusi dan praktek, baik di dalam kelas maupun di ruang praktek/laboratorium. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi dua arah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wilkenson (1992) yang menemukan bahwa instruktur bertanggungjawab atas pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan. Penelitian ini didukung oleh hasil studi Small (1996) yang mengatakan bahwa bosan tidaknya peserta pelatihan mengikuti pelatihan tergantung dari instruktur.

### **Pengaruh Motivasi Peserta Pelatihan Terhadap Kompetensi**

Uji statistik membuktikan bahwa motivasi peserta pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta. Konstruk motivasi dibentuk oleh tujuh indikator, namun hanya ada empat indikator yang valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya konstruk kompetensi dibentuk oleh empat indikator yaitu kreatif, komunikasi yang efektif, mampu mengelola stress dan memahami materi, selain itu konstruk ini memiliki angka indeks sebesar 83,75 Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh peserta, setelah mengikuti pelatihan, kompetensi yang dimiliki akan semakin meningkat. Hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Shirsath (2014) yang mengatakan bahwa motivasi peserta pelatihan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kompetensinya baik pengetahuan maupun keterampilan. Proses pelatihan dapat berhasil jika peserta pelatihan termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya (Zahra et. al, 2014).

## **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian seperti yang telah disampaikan, masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pelatihan subsidi dan peran instruktur dalam memotivasi peserta pelatihan dimana variabel peran instruktur sangat berpengaruh terhadap pencapaian kompetensi peserta pelatihan. Hasil pengujian menunjukkan peran instruktur sangat berpengaruh dalam memotivasi peserta pelatihan yang sekaligus berguna untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. Dengan demikian temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, khususnya tentang pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Sharma dan Shirsath (2014), Zahra et. al (2014). Smilkstein (1989) Wilkenson (1992) serta Small (1996) . Selanjutnya implikasi manajerial dari penelitian diharapkan agar instruktur lebih terbuka dalam menerima kritik dari peserta, disamping perlunya mengajak peserta untuk terlibat aktif di dalam diskusi kelas dan memecahkan kasus-kasus yang dihadapi bersama. Sehingga suasana kelas akan menjadi lebih hidup dan menarik, selain itu di dalam proses belajar mengajar baik yang bersifat teori maupun praktek sangat diperlukan cara-cara komunikasi dua arah dan mudah dimengerti. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai koefisien determinasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- BNSP. (31 Mei 2017). “ SKKNI : STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA”. <https://sertifikasibnsp.com>. Diakses 18 Februari 2018.
- Brewer, Ernest W., Burgess, David N. (2005). “ Professor’s Role in Motivating Students to Attend Class”. *DLA Ejournal*. Volume 42, Number 3.
- Card, David & Sullivan Daniel. (1988). “Measuring The Effect Of Subsidized Training Programs On Movements In And Out Of Employment”. *Econometrica*. pg. 497.
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Approach For Structural Equation Modeling. *In* G. A Marcoulides (Ed.), *Modern Methods For Business Research* (pp. 295 – 236). London : Lawrence Erlbaum Associates.
- Fairlie, Robert W., Karlan, Dean., Zinman, Jonathan. (2015). “Behind the Gate Experiment : Evidence on Effects of and Rationales for Subsidized Entrepreneurship Training”. *American Economic Journal : Economic Policy*. 7 (2). 125 – 161.
- Ferdinand, Augusty. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fichtner, Aaron Ronald. (2005). ”The Effect of State Subsidized, Firm Specific Training Programs On Firm Location and Training Decisions”. *UMI*.
- Ghozali, G. 2008. *Structural Equation Modelling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grossman, Rebecca & Salas, Eduardo. (2011). "The Transfer of Training : What Really Matters". *International Journal of Training and Development*. 15 : 2.
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Modul Ajar. Universitas Brawijaya
- Indrarini (2009). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Republik Indonesia. 2003. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. Nomor 36 Tahun 2003 tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. Undang – Undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta : Kemnakertrans.
- Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Jakarta : Kemnakertrans.
- Sarkar, Shulgna. (2013). "Competency Based Training Need Assessment – Approach in Indian Companies". *Organizacija*. Vol. 46.
- Schaap, H., de Bruijin, E., Van der Scaaf, M.F., Krischner, P. A. (2009). "Students' personal professional theories in competence – based vocational education : the construction of personal knowledge through internalization and socialization". *Journal of Vocational Education and Training*. Vol. 61, No.4.
- Sharma, Vandana., Shirsath, Manisha. (2014). "Training – A Motivational Tool". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR – JBM)*. Volume 16, Issue 3. Ver.1. PP 27 – 35.
- Small, R. V. (1996, December). *Dimensions of Interest and Boredom in Instructional Situations*. Paper presented at the National Convention of The Association for Educational Communication and Technology, Indianapolis, IN.
- Spencer, Lyle & Spencer, Signe M. (1993). "*Competence at Work, Models For Superior Performance*". Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Zahra, Sadaf., Iram, Amna., Naeem, Hummayoun. (2014). "Employee Developing and Proposing a Conceptual Model". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR – JBM)*. Volume 16, Issue 9. Ver. 1. PP 60 – 68.