

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Konsep Kompetensi

##### 2.1.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer (dalam Dharma, 2006 hlm.109) mengemukakan kompetensi adalah *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Artinya bahwa sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2005 dalam (2006, hlm.47) tentang pengertian Kompetensi adalah :

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

**Melly Suziani, 2017**

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan pegawai (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

### 2.1.2. Karakteristik Kompetensi

Sedangkan menurut M. Lyle Spencer and M. Signe Spencer, Mitrani et, al yang dikutip (dalam Prihadi, 2006, hlm. 92-94) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. "*Motives*", adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motives "drive, direct, and select" perilaku mengarah ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lainnya.
2. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. "*Self – Concept*", adalah mencakup sikap-sikap, values, atau self imange seseorang.
4. "*Knowledge*", adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. "*Skill*", adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan Menurut (*Spencer and Spencer* ) yang (dalam Dharma 2006, hlm.111) : *Self-concept* (Konsep diri), *trait* (watak/sifat) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deepre*) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible* ) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007, hlm.93) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*.

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

### **2.1.3. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007, hlm. 102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### 1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi itu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Prosesorganisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### 2.1.4. Kompetensi Fasilitator *Family Development Session*

Fasilitator adalah seseorang yang melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi dalam suatu kelompok. Peranan

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

fasilitator adalah untuk membantu ”bagaimana diskusi berlangsung”. Tanggung jawab fasilitator adalah untuk lebih mengarahkan perhatian pada kelangsungan ”perjalanan” daripada terhadap ”tempat tujuan”.

Fasilitator tidak mendefinisikan isi (misalnya menetapkan tujuan, menganalisis topik tertentu, membuat rencana, atau melaksanakan), hanya mengatur proses. Fasilitator hanyalah pemimpin proses saja, mereka tidak memiliki kewenangan untuk membuat keputusan, atau memberikan kontribusi terhadap substansi diskusi. Tugas fasilitator adalah memandu proses dalam kelompok, membantu anggota kelompok memperbaiki cara mereka berkomunikasi, menyelidiki dan memecahkan masalah dan membuat keputusan.

Secara umum pengertian “facilitation” (fasilitasi) dapat diartikan sebagai suatu proses “mempermudah” sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan orang yang “mempermudah” disebut dengan “Fasilitator” (Pemandu). Seorang fasilitator dapat memenuhi berbagai jenis kebutuhan yang berbeda dalam bekerja dengan peserta belajar. Hal ini ditentukan oleh tujuan peserta belajar untuk datang dan berkumpul bersama, serta segala sesuatu yang diharapkan dari individu yang akan bertindak sebagai fasilitator.

Fasilitator adalah mereka yang ditugasi untuk melakukan fasilitasi dalam proses pembelajaran. Sebutan fasilitator biasanya digunakan dalam proses pembelajaran orang dewasa, dan metoda yang dipakai dalam proses ini adalah metoda andragogi. Metoda ini dirancang mengacu pada pendidikan orang dewasa, suatu model pendidikan yang mengutamakan penggalan, pendalaman, pengembangan, pengalaman dan potensi individu secara optimal.

Tugas fasilitator dalam sebuah proses pembelajaran orang dewasa hakekatnya mengantarkan peserta didik untuk menemukan sendiri isi atau materi pelajaran yang ditawarkan atau yang disediakan melalui /oleh penemuannya sendiri.

Adapun Kriteria Fasilitator sebagai berikut :

- a. Menguasai materi.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- b. Menguasai metodologi pembelajaran orang dewasa.
- c. Memiliki kemampuan sebagai fasilitator.
- d. Memiliki kemampuan pengelolaan kelas yang baik.
- e. Mampu berkomunikasi secara efektif.

Kriteria fasilitator, yaitu :

- a. Demokrasi: Fasilitator mampu mendorong setiap orang untuk mempunyai kesempatan yang sama untuk ikut ambil bagian dalam proses belajar dimana dia menjadi peserta, perencanaan untuk pertemuan apa saja terbuka luas dan dilakukan secara bersama-sama oleh fasilitator dan para peserta, agenda dirancang untuk memenuhi kebutuhan para peserta dan terbuka terhadap perubahan-perubahan para peserta, dan untuk jangka waktu selama fasilitator bekerja dengan mereka.
- b. Tanggung Jawab: Sebagai fasilitator, bertanggungjawab terhadap rencana yang sudah dibuat, apa yang dilakukan, dan bagaimana hal ini membawa pengaruh pada isi, partisipasi dan proses pada pembahasan itu. Fasilitator harus sensitif terhadap bagaimana dan seberapa besar para peserta bersedia dan mampu memikul tanggungjawab pada setiap pertemuan atau pelatihan. Melalui pengalaman, para peserta dapat belajar memikul tanggungjawab yang semakin besar.
- c. Kerjasama: Fasilitator dan para peserta bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama mereka. Fasilitasi/memandu adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang bersama dengan sebuah kelompok.
- d. Kejujuran: Fasilitator harus jujur terhadap peserta dan dirinya sendiri menyangkut apa saja yang menjadi kemampuan fasilitator.
- e. Kesamaan Derajat: Fasilitator menyadari bahwa dia dapat belajar dari para peserta sebesar apa yang mereka bisa pelajari dari fasilitator.

Fasilitator tidak pernah memberikan informasi atau memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang menyangkut isi materi kepada kelompok peserta. Ini berbeda dengan seorang narasumber yang selalu memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang menyangkut isi materi pembelajaran. Dengan demikian apabila latar belakang pendidikan seorang fasilitator berbeda

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*



dengan isi materi yang dibahas sebenarnya tidak ada masalah asal dia menguasai teknik fasilitasi yang efektif. Apabila kelompok peserta memerlukan orang yang ahli untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah yang berkaitan dengan isi materi pertemuan/pembelajaran, fasilitator dan kelompok itu bisa mengundang seorang atau beberapa narasumber yang ahli di bidang materi yang dibahas.

Namun demikian seorang fasilitator harus mempunyai kompetensi. Kompetensi kerja fasilitator pemberdayaan masyarakat menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan Bidang Pemberdayaan Masyarakat Untuk Jabatan Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah kemampuan kerja setiap fasilitator yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selanjutnya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam terbagi atas 3 (tiga) kelompok kompetensi, yaitu: kelompok kompetensi umum, kelompok kompetensi inti dan kelompok kompetensi khusus.

a. Kompetensi Umum

- 1) Membangun relasi sosial
- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada di masyarakat
- 3) Mengembangkan kesadaran masyarakat untuk berubah menuju kehidupan yang lebih baik
- 4) Mengembangkan kapasitas antar pemangku kepentingan
- 5) Membangun visi dan kepentingan masyarakat

b. Kompetensi Inti

- 1) Membangun jejaring dan kemitraan
- 2) Membangun solidaritas sosial

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- 3) Mengembangkan kapasitas kelembangaan masyarakat dan pemerintah lokal
  - 4) Merancang perubahan kehidupan masyarakat
  - 5) Mengelola pembelajaran di dalam masyarakat
  - 6) Mengembangkan kemandirian masyarakat
- c. Kompetensi Khusus
- 1) Mengembangkan inovasi pemberdayaan masyarakat
  - 2) Memfasilitasi penerapan inovasi pemberdayaan masyarakat di bidang kegiatan tertentu.

Secara khusus fasilitator *Family Development Session* dalam laporan evaluasi diklat FDS 2016 diharapkan mempunyai kompetensi sebagai berikut:

- a. Memahami peran dan tugasnya sebagai fasilitator FDS
- b. Menguasai materi FDS yaitu modul pengasuhan dan pendidikan anak, pengelolaan keuangan dan perencanaan usaha, kesehatan dan gizi serta perlindungan anak.
- c. Menstimulasi dan mengeksplor pengetahuan dan potensi para anggota KSM.
- d. Mengembangkan teknik motivasi dalam mengembangkan komitmen KSM untuk mau dan mampu melaksanakan pesan-pesan penting yang terkandung dalam kegiatan FDS.

## 2.2. Konsep Pelatihan

### 2.2.1. Pengertian Pelatihan

Istilah *training* (pelatihan) banyak digunakan di dunia kerja, organisasi bahkan masyarakat. Pelatihan itu sendiri merupakan proses latihan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi individu. Beberapa pengertian pelatihan diungkapkan oleh beberapa ahli berikut.

Menurut Sikula 1981, hlm.227 (dalam Mangkunegara 2003, hlm. 50) “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.”

Sedangkan menurut Simamora (1995, hlm. 287) “Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu”.Sementara menurut Atmodiwirjo (2002, hlm. 35) “Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya)”.

Sudjana (2007, hlm. 4) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dari pengertian di atas ada beberapa penekanan mengenai pengertian pelatihan.

- a. Pelatihan merupakan suatu proses terencana dan sistematis dan mempunyai tujuan tertentu.
- b. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan karena di dalamnya ada proses belajar.
- c. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan organisasi.
- d. Pelatihan dilaksanakan dalam waktu yang singkat dengan materi yang terfokus.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang terencana dan sistematis dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi masyarakat dilaksanakan dalam waktu singkat dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

### **2.2.2. Prinsip Pelatihan**

Beberapa prinsip yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan. Menurut Kamil (2012, hlm. 12) prinsip-prinsip pelatihan dikembangkan dari prinsip-prinsip belajar sebagai berikut:

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- a. Prinsip perbedaan individu. Perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, minat, bakat dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.
- b. Prinsip motivasi. Motivasi dirasa penting dalam pelaksanaan pelatihan. Semakin tinggi motivasi maka pelatihan yang dilakukan semakin bermakna.
- c. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih. Seorang pelatih tentunya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan pelatihan yang akan dilaksanakan. Menjadi suatu hal yang penting dalam memilih pelatih yang kompeten dan sesuai dengan pelatihan yang akan dilaksanakan.
- d. Prinsip belajar. Belajar biasanya dimulai dari yang mudah menuju yang sulit. Prinsip ini perlu diperhatikan trainer dalam memberikan pelatihan. Belajar dilakukan secara bertahap.
- e. Prinsip partisipasi aktif..Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.
- f. Prinsip fokus pada batasan materi. Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap dan penghargaan.
- g. Prinsip diagnosis dan koreksi. Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.
- h. Prinsip pembagian waktu. Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.
- i. Prinsip keseriusan. Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bisa dilakukan dengan seenaknya.
- j. Prinsip kerjasama. Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.
- k. Prinsip metode pelatihan. Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu pemilihan metode sangat penting dalam pelaksanaan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

pelatihan. Pemilihan metode juga harus disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan materi.

1. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata. Pekerjaan, kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan. Hasil dari pelatihan harus dapat dimanfaatkan dalam kehidupan nyata.

### 2.2.3. Tujuan Pelatihan

Jika seseorang ingin melakukan perbedaan antara pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan yaitu menyiapkan karyawan agar lebih siap memegang jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan manfaat bagi organisasi.

Sedangkan pelatihan terkesan hanya untuk meningkatkan ketrampilan seorang karyawan agar kinerjanya meningkat. Kinerja disini diartikan sebagai meningkatnya produksi atau prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun perusahaan.

Dalam buku Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Gintings (2011, hlm.8) mengemukakan bahwa tujuan utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan atau personil sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka.

Menurut Moekijat (dalam Kamil, 2012, hlm.11) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk.

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (dalam Kamil, 2012, hlm.11) mengelompokan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Marzuki (dalam Kamil, 2012, hlm.11), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.2.4. Hasil Pelatihan**

##### **a. Pengertian Hasil Belajar**

Suatu proses yang dijalani manusia pasti membutuhkan suatu tolak ukur untuk mengukur proses tersebut. Begitu pula dalam proses belajar pelatihan, dibutuhkan sebuah tolak ukur untuk mengukur apakah proses belajar yang sudah dijalani berhasil atau tidak. Untuk itu diperlukan evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui hasil yang diperoleh setelah proses pembelajaran.

Hasil belajar diperoleh pada akhir proses pembelajaran dan berkaiatan dengan kemampuan peserta didik dalam menyerap atau memahami suatu bahan yang telah dipelajari. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006, hlm. 30)

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

hasil belajar merupakan hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar.

Hasil belajar menurut Sudjana (1990, hlm.22) yaitu “kemampuan-kemampuan yang dimiliki setelah menerima pengalaman belajarnya.” Yang dimaksud kemampuan disini mencakup kemampuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotor. Kemampuan peserta didik dalam menyerap atau memahami suatu bahan yang telah diajarkan dapat diketahui berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh pengajar. Bukti dari usaha yang dilakukan dalam proses pembelajaran adalah hasil belajar yang diukur melalui tes. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2006, hlm.5) bahwa hasil belajar adalah hasil yang dicapai dalam suatu usaha, dalam hal ini usaha belajar dalam perwujudan prestasi peserta didik yang dilihat melalui tes.

Dalam konteks pelatihan, hasil belajar disebut dengan evaluasi pelatihan. Evaluasi akan memperlihatkan tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu program dan dapat dijadikan umpan balik dalam rangka memperbaiki penyelenggaraan pelatihan selanjutnya. Criteria yang digunakan dalam evaluasi pelatihan akan berfokus pada hasil akhir.

Hasil pelatihan menurut Abdulhak 1995, hal 22 sebagai berikut:

Kemampuan hasil belajar yang diperoleh peserta setelah terlibat dalam situasi belajar tertentu. Kemampuan-kemampuan tersebut tidak terlepas dari suatu pendidikan yang telah ditetapkan dapat berbentuk pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan. Luas dan banyaknya cakupan kemampuan yang diperoleh peserta didik banyak ditetapkan berdasarkan ruang lingkup tujuan belajar yang dicapai peserta. Semakin luas dan berkesinambungan tujuan belajar yang ditetapkan mengakibatkan semakin luas dan banyak pula kemampuan yang diperoleh peserta.

Hasil belajar dalam penelitian ini adalah hasil belajar berupa pengetahuan sikap dan keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan melalui tahap-tahap evaluasi yang dinyatakan dengan nilai. Hasil pelatihan dapat dikatakan baik jika tercapainya tujuan pelatihan yang sebelumnya telah ditetapkan.

## **b. Indikator Hasil Belajar**

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

Evaluasia dalah suatu upaya atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Dengan demikian, evaluasi merupakan alat untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil belajar serta dijadikan dimensi untuk mengukur tingkat penerapan hasil belajar pada suatu lembaga. Evaluasi ini meliputi kemampuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotor. Menurut Bloom (dalam Sudjana, 2004, hlm. 209), ranah kognitif meliputi enam kelompok bertingkat. Kelompok tersebut terdiri atas pengetahuan yaitu kemampuan mengingat sesuatu bahan/materi yang telah dipelajari, pemahaman yang menyangkut penerjemahan sesuatu, aplikasi yang menyangkut penerapan sesuatu, analisis yaitu kegiatan menguraikan atau merinci suatu bahan ke dalam bagian-bagian sehingga hubungan diantara bagian-bagian itu dapat dimengerti secara lebih baik, sintesis berhubungan dengan aktivitas menggabungkan bagian-bagian yang dipelajari menjadi sesuatu hal baru yang menyeluruh dan evaluasi terhadap sesuatu dengan menggunakan patokan-patokan criteria tertentu.

Krathwohl (dalam Sudjana,2004, hlm. 212) ranah afektif meliputi penerimaan yaitu kemampuan peserta pelatihan untuk menyadari adanya gagasan, proses atau hasil serta adanya kemampuan untuk mempelajari atau mencoba dengan tingkah laku yang khusus, tanggapan yakni kemampuan peserta pelatihan untuk berperan secara aktif terhadap peristiwa atau rangsangan dan karakterisasi yakni kemampuan peserta pelatihan untuk mengikuti, mengendalikan atau mengarahkan tingkah laku dan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut menjadi falsafah hidup

Ranah psikomotor menurut Traves (dalam Sudjana,2004, hlm.210) sering pula disebut dengan istilah *skill* atau keterampilan. Jenis keterampilan dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori. *Pertama*, keterampilan intelektual yaitu keterampilan yang berkaitan dengan cara mengemukakan pikiran, menanggapi sesuatu isu atau informasi, memecahkan masalah dan kegiatan lain yang menumbuhkan keterampilan berfikir. *Kedua*, keterampilan gerak berhubungan dengan penampilan

**Melly Suziani, 2017**

**PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)**



gerakan badaniah. *Ketiga*, keterampilan produktif berhubungan dengan kegiatan untuk menghasilkan suatu barang

## 2.3. Pengalaman Kerja

### 2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut John Dewey (2002, hlm.147), pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hlm. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Adapun pengalaman kerja menurut Nitisemino (2009, hal 59) didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Alwi (2008, hlm. 237) mengatakan orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Menurut Foster (2001, hlm.43) terdapat beberapa hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu atau masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- d. Jenis pekerjaan. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

## 2.4. Motivasi

### 2.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya bergerak. Menurut Winardi (2008, hlm.1), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Scoot (1962) (dalam Rubadi 2001, hlm. 37) menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses yang membangkitkan semangat karyawan untuk melakukan tindakan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Proses membangkitkan dan memelihara semangat kerja karyawan merupakan sisi penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab dengan mengurangi atau menghilangkan proses motivasi berarti menciptakan penghalang bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Harold Koontz dan Heinz Weihrich (2008, hlm.411) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut :

*“Motivation is a general trem applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say that managers motivate theirsubordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner”.*

Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan. Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, alasan dan lain-lain.

Sarwoto (2001, hlm.167) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut

“Secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakkan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik.”

Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi (2008, hlm.40) yang menyatakan bahwa

”Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi.”

Dihubungkan dengan artikata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan.

#### **2.4.2. Teori Mengenai Motivasi**

Secara garis besar motivasi dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu: (a) teori kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan kepada apanya motivasi, (b) teori motivasi proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada bagaimana motivasi.

##### **a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

Pendekatan teori kepuasan berdasar pada kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan individu bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Pusat perhatian teori ini pada faktor-faktor diri orang yang mengingat, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya, teori ini mencoba untuk menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang. Teori motivasi yang termasuk kepada teori kepuasan diantaranya teori motivasi dari A.H. Maslow, David Mc. Clelland, dll.

Teori motivasi dari A.H. Maslow, dinamakan Maslows Need Hierarchi Theory (*A Theory of Human Motivation*) yang mengilhami teori Maslow ini adalah *human Scince Theory* dari Elton Mayo. Hierarki kebutuhan ini mengikuti jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi macam-macam kebutuhan. Maslow (dalam Sudradjat 2000, hlm. 45) berpendapat bahwa “kebutuhan itu berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menyusul menjadi yang utama”. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat yang kelima.

Dasar teori hirarkhi kebutuhan adalah :

- 1) Manusia adalah mahluk sosial yang memiliki keinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila berakhir hayatnya.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi perilakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hirarkhi sebagai berikut :
  - a) *Physiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dll.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau giat bekerja.

- b) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk : Pertama, kebutuhan akan keamanan jiwa , terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan. Kedua, kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan.
- c) *Affiliation or acceptance needs*, adalah kebutuhan sosial, teman, apiliasi, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam lingkungan pergaulan baik kelompok kerja atau di masyarakat. Kebutuhan sosial manusia digolongkan menjadi empat golongan :Pertama, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja. Kedua, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Ketiga,kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal. Keempat, kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- d) *Esteem or status needs*, adalah kebutuhan akan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Biasanya semakin tinggi kedudukan seseorang dikelompok dan di masyarakat, prestasi akan dihargai semakin tinggi.
- e) *Self actualization*, adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi secara optimal. Kebutuhan ini merupakan realisasi lingkup potensi seseorang secara penuh. Perbedaan kebutuhan aktualisasi diri dengan kebutuhan lainnya adalah :**Pertama**, Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. **Kedua**, Aktualisasi berhubungan dengan pertumbuhan seseorang individu. Kebutuhan ini berlangsung secara

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seseorang individu

Teori Motivasi dari David Mc Clelland, teori ini menjelaskan ada tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi orang dalam bekerja. Mc Clelland berkesimpulan bahwa untuk berprestasi adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya, lebih penting lagi kebutuhan berprestasi ini dapat diisolasi dan diuji pada setiap kelompok. Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika orang tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang lebih baik dari karya orang lain.

Mc Clelland (1996) mengungkapkan bahwa “terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, meliputi: faktor individual (internal) dan factor lingkungan (eksternal)”. Dalam hal ini, faktor individual yang dimaksud terutama adalah factor intelegensi dan faktor penilaian individu tentang dirinya. Faktor lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar diri individu, yang turut mempengaruhi motivasi berprestasinya. Faktor lingkungan ini dibagi menjadi 3, yaitu; lingkungan keluarga, lingkungan social, dan lingkungan akademik. Lingkungan keluarga yang kondusif akan membantu seorang individu untuk menumbuhkan motivasi berprestasinya.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori ini pada dasarnya ditujukan untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar individu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Teori ini bila ditinjau secara mendalam merupakan proses sebab akibat, bagaimana seseorang itu bekerja dan hasil apa yang diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini maka hasilnya akan diperoleh baik

**Melly Suziani, 2017**

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

untuk hari esok. Jadi hasil yang akan dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan.

Ego manusia cenderung selalu menginginkan hasil kerja yang baik, oleh karena itu penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Artinya bila harapan menjadi kenyataan, seseorang akan meningkatkan gairah kerjanya dan sebaliknya. Yang termasuk kedalam teori ini adalah : teori harapan (*expectancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori pengukuhan (*reinforcement theory*).

Menurut Hasibuan (2003, hlm. 161) bahwa motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

Menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2003 hlm. 161) terdapat pola motivasi yang menonjol :

- 1) *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) *Affiliation motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) *Competence motivation*, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) *Power motivation*, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas mengenai motivasi, secara umum dapat disimpulkan beberapa persamaan sebagai karakteristik dari motivasi seperti adanya keinginan, dorongan untuk melakukan suatu kegiatan, adanya usaha untuk mencapai suatu tujuan dan adanya usaha

**Melly Suziani, 2017**

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)



untuk mencapai suatu tujuan dan adanya usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses atau usaha yang menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan potensi seseorang untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam mencapai tujuan.

### 2.4.3. Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan *motive* adalah suatu penggerak dari dalam atau kekuatan pendorong perilaku. Motivasi seseorang tergantung kepada motifnya (Alma, 2007, hlm 89). Beberapa orang ahli psikologi dan psikologi sosial mengidentifikasi motivasi dengan *desire, want, need*, yang dapat diterjemahkan kedalam istilah kebutuhan Trisnamansyah, (1984, hlm 156). Menurut Scott (1962) (dalam Kartiwa 2005, hlm. 46) menyebutkan bahwa *motive* adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Fremour dan Roseinzweig dalam (Kartiwa 2005, hlm. 46) motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu.

Menurut Trisnamansyah (1984, hlm. 158) bahwa motivasi merupakan produk dari keadaan fisiologi individu dan pengalamannya sebagai hasil interaksi individu atau dengan lingkungannya, yang berupa objek-objek dan orang-orang lain. Perkembangan dan perubahan motivasi dan tujuan pada dasarnya sejajar dengan perkembangan dan perubahan keadaan fisiologi dan pengalaman individu tersebut. Timbulnya motivasi atau kebutuhan pada seseorang individu antara lain adalah sebagai hasil dari organisasi fisiologik dan kegiatan kerja sistem saraf sentral individu tersebut.

Setiap individu pada hakikatnya memiliki sejumlah motivasi yang derajat kekuatannya masing-masing berbeda. Motivasi mana yang berhasil mendorong perwujudan perilaku bergantung kepada motivasi yang memiliki kekuatan paling besar. Menurut pendapat Edward, Trisnamansyah (1984,

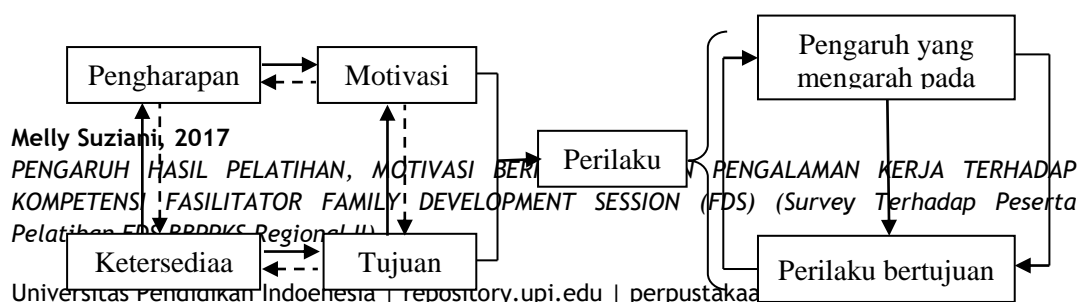
Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

hlm. 159) menetapkan 15 jenis kebutuhan manusia, mengacu pada konsep kebutuhan menurut Murray, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan berprestasi (*n achievement motive*), yaitu kebutuhan untuk berbuat baik dan berhasil dengan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan dan kerja keras.
- b. Kebutuhan deferensi (*n deferency*), yaitu kebutuhan untuk mengikuti petunjuk orang-orang lain dan menghargai orang lain.
- c. Kebutuhan keteraturan (*n order*), yaitu kebutuhan untuk menjaga benda-benda yang dimilikinya terorganisasi dan teratur rapih.
- d. Kebutuhan Eksibisi (*n exhibition*), yaitu kebutuhan untuk menjadi pusat perhatian.
- e. Kebutuhan otonomi (*n autonomy*), yaitu kebutuhan untuk independen dalam pemikiran dan perilaku.
- f. Kebutuhan afiliasi (*n affiliation*), yaitu kebutuhan untuk bersama-sama bekerja, bekerjasama dengan orang lain.
- g. Kebutuhan Intraseksi (*n intraception*), yaitu kebutuhan untuk berintrospeksi terhadap perasaan dan motivasi-motivasi dirinya dan orang lain.
- h. Kebutuhan perlindungan (*n saccarance*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dan bantuan dari orang lain.
- i. Kebutuhan dominan (*n dominance*), yaitu kebutuhan untuk menjadi seorang pemimpin atau yang mengawasi rangkaian peristiwa.
- j. Kebutuhan rasa bersalah (*n abasement*), yaitu kebutuhan merasa bersalah karena perbuatan dirinya dan orang lain.
- k. Kebutuhan membantu (*n naturance*), yaitu kebutuhan untuk memberikan pengakuan dan bantuan terhadap orang lain.
- l. Kebutuhan berubah (*n change*), yaitu kebutuhan untuk bereksperimen dan berinovasi dalam berbagai kegiatan.
- m. Kebutuhan ketabahan (*n endurance*), yaitu kebutuhan untuk bekerja keras dan menjaga agar suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya dikerjakan sampai tuntas.
- n. Kebutuhan heteroseksualitas (*n heterosexuality*), yaitu kebutuhan untuk bersama-sama dan merasa senang hidup bersama lawan jenisnya.
- o. Kebutuhan agresi (*n aggression*), yaitu kebutuhan untuk menyerang dan mengkritik pemikiran dan perbuatan orang lain.

Hubungan antara motivasi tujuan dan perilaku dalam sistem bermotivasi digambarkan oleh Hersey dan Blanchard, (dalam Trisnamansyah 1984, hlm 166).



### **Gambar 2.1** **Situasi Bermotivasi**

*Sumber:* Trismansyah (1984, hlm.166)

Suatu tujuan atau perilaku mungkin merupakan manifestasi dari berbagai kebutuhan yang berbeda-beda, sedangkan dilain pihak perilaku yang berbeda-beda mungkin mencerminkan suatu kebutuhan yang sama.

Motivasi berkaitan dengan prestasi, Mc. Clelland (1996, hlm. 110) mengatakan, *“Doing something well or doing something better than internal had been done before, more efficienclly, more quickly with less labor, with a better result”*. Sedangkan Syaodih (1983, hlm 118-119)merinci unsur motivasi berprestasi sebagai berikut: 1) Kebutuhan berprestasi, 2) Kegiatan berprestasi, 3) Antisipasi tujuan, 4) Hambatan, 5) Bantuan, 6) Suasana perasaan 7) Tema berprestasi.

Berdasarkan beberapa paparan di atas maka yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah dorongan dari seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik menurut standar keunggulan (Mc Clelland dalam Toha, 2012, hlm. 230).Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan individu yang dipandang relevan dengan tuntutan pembangunan dewasa ini.

Selanjutnya Murray, Abdullah (dalam Kartiwa 2005 hlm. 50) memberi batasan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan, sebagai berikut: a) mengatasi hambatan-hambatan, b) melawan dan mengatasi orang lain, c) menyelesaikan sesuatu yang sukar, d) menguasai, memahami populasi objek-objek fisik manusia atau ide-ide, e) meningkatkan harga diri dengan kesuksesan dalam melatih atau menggunakan kemampuan khusus. Sedangkan Mangkunegara (2007, hlm. 103) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Seseorang yang berpikir untuk bekerja dan memperoleh hasil dengan sebaik-baiknya, menyelesaikan tugas penting dengan luar biasa atau berpikir akan kemajuan kariernya, menurut pandangan psikologi bahwa individu tersebut memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi. Menurut Hills (dalam Kartiwa 2005, hlm. 51) bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai kepercayaan pada diri sendiri yang tinggi pula, sehingga ia akan lebih senang mengatasi sendiri berbagai hambatan yang merintanginya. Sedangkan menurut Litwin dan Stringder (1979) (dalam Sugiri, 1988, hlm. 53) menyatakan bahwa individu yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi tidak hanya sekedar butuh akan prestasi saja, tetapi yang penting bagaimanakah ia mencapai prestasi itu, hambatan atau rintangan apa yang harus diatasi serta bagaimanakah rasanya ia berhasil atau gagal.

Arif (dalam Kartiwa 2005, hlm. 51) menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik, (2) tidak cepat menyerah terhadap hambatan dan rintangan, (3) berpikir dan berpandangan kemasa depan, (4) berusaha untuk selalu menampilkan hasil pekerjaan terbaiknya

Berdasarkan penjelasan-penjelasan dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan secara umum ada beberapa persamaan sebagai karakteristik dari motivasi, seperti adanya keinginan, dorongan, untuk melakukan suatu aktivitas (kegiatan), adanya usaha untuk mencapai suatu tujuan dan adanya usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu proses atau usaha yang menggerakkan dan mengarahkan potensi seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan pada akhirnya kebutuhan dapat terpenuhi.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

#### 2.4.4. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Mc Clelland (dalam Toha 2012, hlm. 230) mengungkapkan hasil penelitiannya dibidang perusahaan dan keparawisataan, menyimpulkan bahwa kriteria motivasi berprestasi tinggi sebagai berikut :

- a. Berani mengambil resiko yang moderat
- b. Mencari dan menggunakan informasi sebagai umpan balik yang konkrit didalam setiap kesempatan yang dilakukan,
- c. Memperhitungkan keberhasilan,
- d. Menyatu dengan tugas.

Sementara itu menurut Mc Clelland, Hall, dkk. (dalam Toha, 2012, hlm. 232) membedakan tingkatan motivasi berprestasi kedalam tiga klasifikasi, yaitu motivasi berprestasi tingkat tinggi, motivasi berprestasi tingkat menengah (moderat) dan motivasi berprestasi tingkat rendah. Adapun karakteristik dari masing-masing kelompok tersebut menurut Hall (Toha, 2012, hlm. 232) adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi berprestasi tinggi
  - 1) Sikapnya selalu optimis
  - 2) Mengakui potensi orang lain
  - 3) Mampu memproyeksikan pribadinya sehingga yang lain bisa memahami pola pikirnya
  - 4) Memberi kesempatan kepada orang lain untuk berprestasi
  - 5) Senang bermasyarakat dan terbuka dalam berkomunikasi
- b. Motivasi berprestasi menengah (Moderat)
  - 1) Selalu memikirkan status simbul
  - 2) Tidak senang melibatkan orang lain
  - 3) Dikuasai oleh perasaan dan ide pribadi
  - 4) Senantiasa memikirkan prediksi
- c. Motivasi berprestasi rendah
  - 1) Memiliki pandangan yang pesimis dan tidak percaya pada orang lain
  - 2) Selalu memikirkan keamanan
  - 3) Tidak senang melibatkan orang lain
  - 4) Tidak suka berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain
  - 5) Mengutamakan perlindungan diri dari produksi, tetapi tidak memperdulikan orang lain.

Sementara itu menurut Johnson, Schwitzgebel dan Kolb (dalam Kartiwa 2005, hlm. 55)membahas karakteristik individu yang motivasi berprestasi

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

tinggi dibanding dengan motivasi berprestasi rendah. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ia menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atau hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung rugi, nasib atau kebetulan.
- b. Ia memiliki tujuan-tujuan yang realistis tetapi menentang dari pada tujuan-tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya.
- c. Ia mencari situasi-situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaan.
- d. Ia senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- e. Ia tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungan lainnya, ia mencari apabila hal-hal tersebut merupakan lambang suatu prestasi, sesuatu ukuran keberhasilan.

Kartiwa (2005, hlm. 91) mengembangkan beberapa indikator dari motivasi berprestasi diantaranya 1) Berani Mengambil resiko; 2) Tidak cepat menyerah; 3) Berpikir antisipatif; 4) Berpandangan kemasa depan; 5) Memperhitungkan keberhasilan; 6) Menyelesaikan tugas dengan baik; 7) Memikirkan yang lebih baik; 8) Meningkatkan pendapatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi termasuk kedalam faktor internal, dimana setiap individu itu berbeda tinggi rendahnya, motivasi seseorang diperlihatkan dengan perilaku dan tindakannya untuk mencapai prestasi yang sesuai dengan harapan dan tujuannya. Motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh intensitas suasana afeksi yang membentuknya. Suasana afeksi ini dipengaruhi oleh kondisi-kondisi dan isyarat-isyarat yang menimbulkan afeksi. Pada penelitian ini, indikator variabel motivasi berprestasi dikembangkan dan dirumuskan merujuk pada pendapat (Kartiwa, 2005 hlm. 91) yaitu mencakup delapan indikator yaitu 1) berani mengambil resiko; 2) tidak cepat menyerah; 3) berpikir antisipatif; 4) berpandangan kemasa depan; 5) memperhitungkan keberhasilan; 6) menyelesaikan tugas dengan baik; 7) memikirkan yang lebih baik; 8) meningkatkan pendapatan.

Motivasi untuk bekerja ini biasanya timbul dengan sendirinya karena ketika seseorang mau untuk melakukan pekerjaan pada dasarnya bertujuan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

untuk memenuhi kebutuhan, baik itu kebutuhan akan materi atau non materi maupun kebutuhan fisik atau rohani.

Pada dasarnya motivasi untuk bekerja biasanya timbul dengan sendirinya karena ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan materi atau non materi maupun kebutuhan fisik atau rohani. Namun organisasi pun harus mengetahui keinginan dan harapan para pegawainya sehingga motivasi yang telah timbul dapat tetap terjaga dengan baik atau bahkan pegawai dapat semakin termotivasi.

Berikut ini ada beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

Menurut Sinungan dalam (Yogicwara, 2010, hlm.20) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan tersebut
- d. Adanya peningkatan
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

Menurut Goauzali (2000, hlm. 370), menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. Faktor intern yaitu faktor yang terdapat dalam diri pegawai itu sendiri yang terdiri dari :
  - 1) Kematangan pribadi
  - 2) Tingkat pendidikan
  - 3) Keinginan dan harapan pribadi
  - 4) Kebutuhan
  - 5) Kelelahan dan kebosanan
  - 6) Kepuasan kerja
- b. Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang terdiri dari :
  - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya penghargaan atau prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang berlaku

Menurut Gomes (2003, hlm. 181) motivasi seorang pekerjameliputi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan.
- b. Faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesame pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari pendapat-pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi terdiri dari dua faktor, yaitu faktor intern atau dari dalam diri individu itu sendiri dan faktor ekstern atau dari luar diri individu. Dalam faktor intern dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan dan keinginan individu seperti mendapatkan imbalan dalam hal materi maupun non materi, sementara dari faktor ekstern dipengaruhi oleh keadaan organisasi seperti supervisi atau pengawasan, kondisi kerja, dan peraturan yang berlaku.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian berikut adalah penelitian yang berkaitan dengan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan kompetensi. Anggita Ria Febriyanti (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel materi pelatihan, metode pelatihan dan pelatih secara parsial terhadap kompetensi karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel materi pelatihan, metode pelatihan dan pelatih secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variable kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*



Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa materi pelatihan (X1) berpengaruh langsung terhadap kompetensi karyawan (Y1). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa metode pelatihan (X2) berpengaruh langsung terhadap kompetensi karyawan (Y1). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pelatih (X3) berpengaruh langsung terhadap kompetensikaryawan (Y1). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa materi pelatihan (X1) berpengaruh langsung terhadap terhadap kinerja karyawan (Y2).

Ahmed Sheikh Mohamed Dahir meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Operasional PT.Sinar Terang Logam Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadapkompetensi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan operasional PT.Sinar Terang Logam Jaya. Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Bagi departemen sejenis maupun praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya pelatihan, motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kompetensi kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Mariah H, Silvia (2012) *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, serta Motivasi terhadap Kompetensi Pamong Belajar di Kota Medan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) kompetensi pamong belajar di Kota Medan, (2) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pamong belajar di Kota Medan, (3) pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi pamong belajar di Kota Medan, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pamong belajar di Kota Medan, dan (5) pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pamong belajar di Kota Medan. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan pendidikan dan pelatihan pamong belajar, pengalaman kerja pamong belajar, dan motivasi kerja

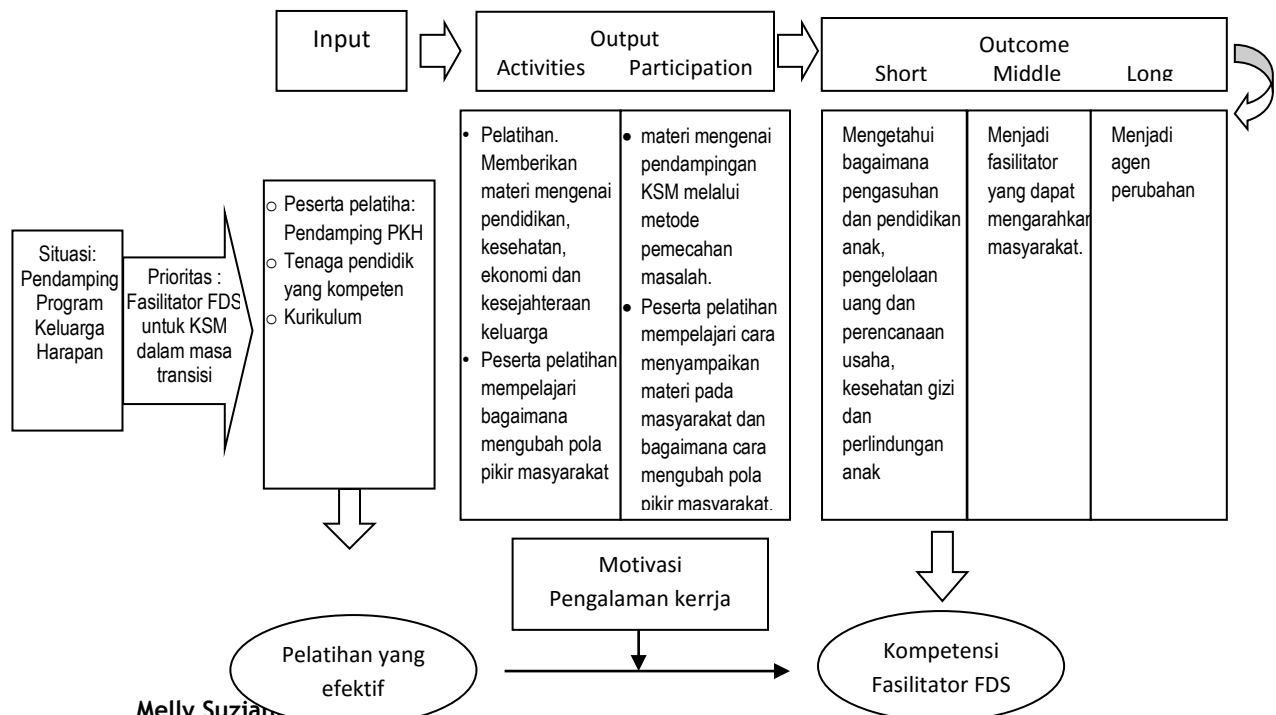
**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

pinang belajar secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi pinang belajar

Eko Warisdiono, Ma'mun Sarma, Darwis S. Gani, Djoko Susanto meneliti mengenai Kopetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian (P4TK Pertanian) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar dari para fasilitator menguasai kompetensi di tingkat menengah. Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kompetensi fasilitator adalah keterlibatan fasilitator dalam proses belajar, motivasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi fasilitator.

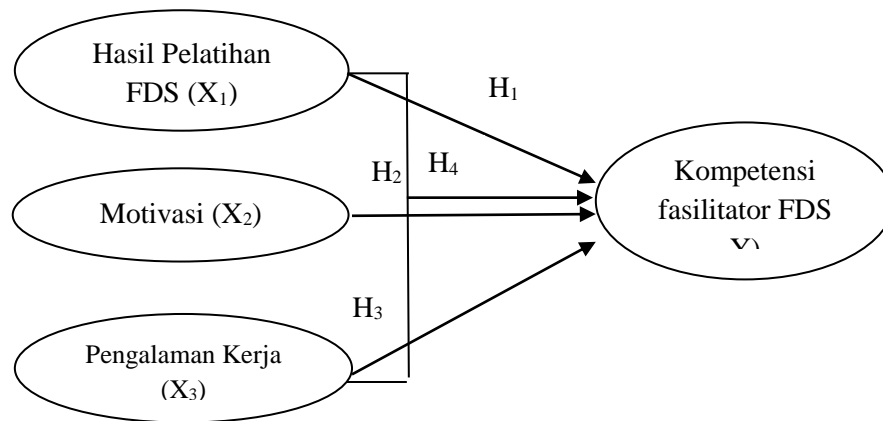
## 2.6. Kerangka Berfikir



Melly Suziana,  
 PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Penelitian

### 2.7. Hipotesis Penelitian



Gambar 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan asumsi dasar yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.
4. Pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.

Melly Suziani, 2017

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)