

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Perkembangan Lembaga

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung sebagai unit pelaksana teknis kediklatan kementerian sosial yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial bagi tenaga kesejahteraan sosial pemerintah dan masyarakat, pengkajian dan penyiapan standarisasi serta koordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unit pelaksana teknis diawali pada tahun 1964 di Yogyakarta dengan nama Balai Pendidikan Tenaga Sosial (BPTS). Pada tahun 1974 pindah ke Bandung berganti nama menjadi *National Training Course* (NTC) dan tahun 1975 terjadi perubahan Nomenklatur menjadi Balai Pendidikan dan Diklat Tenaga Sosial (BPLTS). Selanjutnya pada tahun 1996 berganti nama lagi menjadi Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial (BDPPS). Pada tahun 2000 sampai sekarang menjadi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) sesuai dengan keputusan menteri nomor 54/HUK/2003 tanggal 23 Juli tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial.

Adapun visi dan misi, tujuan serta program/kegiatan sasaran Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung yaitu:

a. Visi

“Mewujudkan sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang unggul dan kreatif”.

b. Misi

1. Melaksanakan pengkajian diklat kesejahteraan sosial.

2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan 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. Melaksanakan pengembangan laboratorium praktik diklat kesejahteraan sosial.
4. Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.
5. Mengembangkan sistem informasi dan advokasi diklat kesejahteraan sosial.
6. Melaksanakan kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan diklat.

c. Tujuan

1. Mengembangkan kegiatan kajian diklat kesejahteraan sosial secara terencana, terarah dan sistematis.
2. Meningkatkan kompetensi SDM kesejahteraan sosial yang unggul dan kreatif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
3. Mengembangkan laboratorium praktik sebagai wahana sarana dan prasarana praktik diklat kesejahteraan sosial.
4. Meningkatkan kualitas kapasitas sumber daya kediklatan sesuai kebutuhan, dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi diklat.
5. Mengembangkan kerjasama dan kemitraan diklat kesejahteraan sosial.
6. Mengembangkan sistem data dan informasi hasil monitoring dan evaluasi

d. Program/kegiatan Sasaran

1. Terselenggaranya kegiatan diklat kesejahteraan sosial berbasis kajian.
2. Tersedianya sumber daya manusia kesejahteraan sosial yang unggul dan kreatif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
3. Tersedianya laboratorium praktik diklat kesejahteraan sosial sesuai kebutuhan.
4. Tersedianya sumber daya kediklatan sesuai kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diklat.
5. Terselenggaranya kerjasama dan kemitraan diklat kesejahteraan sosial.
6. Tersedianya sistem data dan informasi hasil monitoring, evaluasi dan sebagai landasan kebijakan perbaikan dan pengembangan diklat.

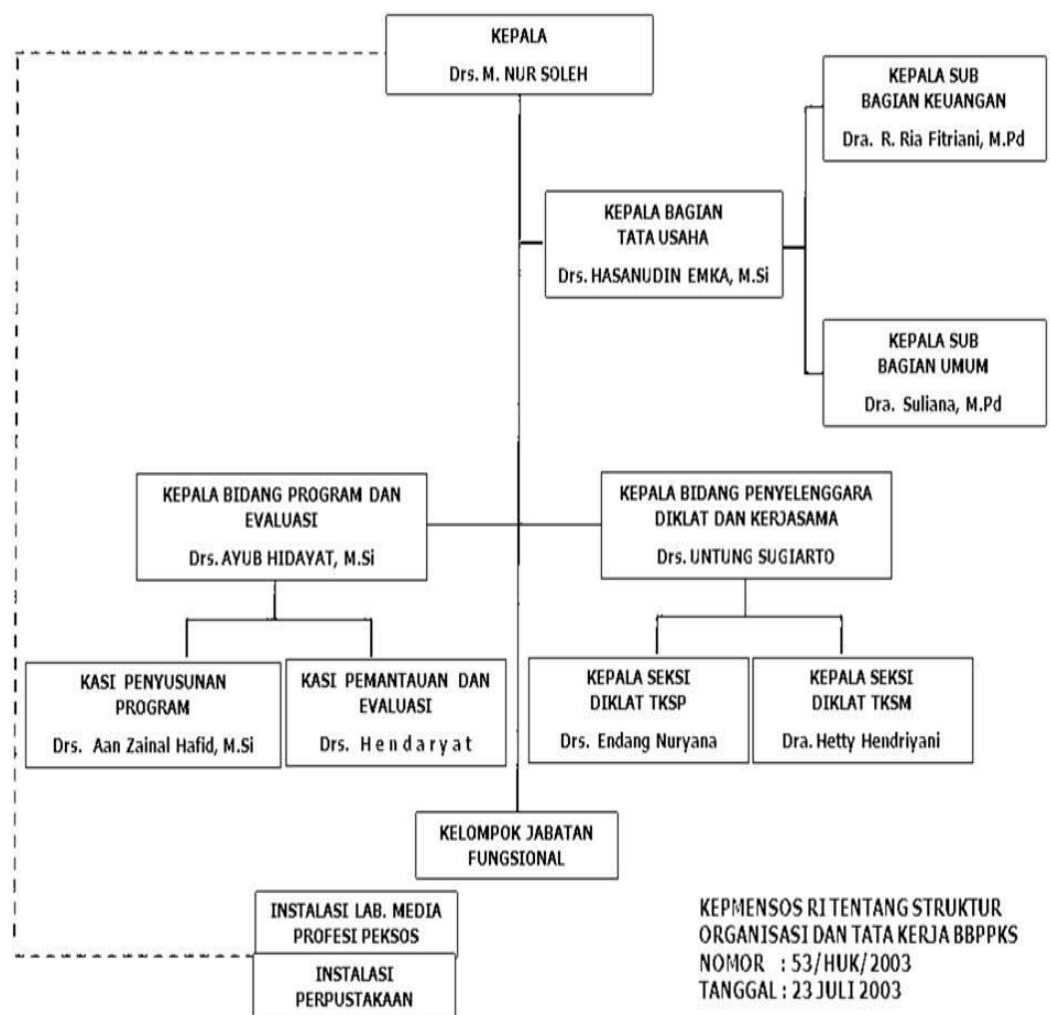
**Melly Suziani, 2017**

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

#### 4.1.2. Lokasi Lembaga

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung berada di lereng Gunung Tangkuban Perahu dengan udara yang sejuk dan panorama yang indah. Lokasi BBPPKS Bandung ini sangat strategis dan representative yaitu di Jalan Panorama I Lembang, Bandung dan dengan fasilitas yang lengkap dapat menjamin kenyamanan aktivitas kediklatan, pembelajaran, seminar dan peristirahatan.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Lembaga



**Gambar 4.1**

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)

## Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung

### 4.1.4. Sumber Daya Manusia

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional II Bandung memiliki sumber daya manusia yang kompeten, dengan jumlah :

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin
  - 1) Pria : 44 orang
  - 2) Wanita : 37 orang
- b. Berdasarkan Pendidikan
  - 1) S3 : 7 orang
  - 2) S2 : 27 orang
  - 3) S1/D4 : 32 orang
  - 4) DIII : 6 orang
  - 5) SME/SMA/SMK : 8 orang
  - 6) SD : 1 orang

### 4.1.5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional II Bandung antara lain : ruang kantor, ruang kelas, ruang aula, perpustakaan, wisma, ruang makan, mesjid, ruang koperasi, laboratorium komputer dengan kelengkapannya termasuk internet, laboratorium profesi pekerjaan sosial dan media, radio komunitas, fasilitas hiburan, ruang fitnes dan *outbound*.

## 4.2. Gambaran Umum Program *Family Development Session*

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)

Dalam rangka menangani masalah kemiskinan di Indonesia, sejak digulirkan tahun 2007 Pemerintah Indonesia telah melaksanakan Program Bantuan Tunai Bersyarat (BTB) yang dikenal dengan Program Keluarga Harapan (PKH), merupakan program nasional sebagai upaya pembangunan sistem perlindungan sosial kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM) melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Diharapkan program tersebut mampu memutus rantai kemiskinan melalui adanya kesempatan bagi ibu hamil dan anak usia sekolah pendidikan dasar untuk mengakses fasilitas pendidikan dan kesehatan. Pemberian bantuan dengan persyaratan atas kepatuhan mengakses fasilitas tersebut belum secara optimal mencapai tujuan. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya pemeliharaan kesehatan ibu hamil, perawatan anak dibawah dua tahun yang tidak memadai, ketidaktahuan ibu terhadap manfaat ASI serta buruknya perlakuan keluarga terhadap anak. Kondisi tersebut karena ketidaktahuan atau ketidakpedulian KSM terhadap pentingnya kesehatan dan pendidikan diakibatkan oleh rendahnya tingkat pendidikan atau akses informasi yang terbatas.

Kemensos dalam buku Pedoman Umum PKH (2013, hlm. 26-28) menjelaskan pelaksanaan PKH menggunakan strategi transformasi. Pada tahun kelima kepesertaan PKH akan dilakukan resertifikasi yaitu pendataan ulang dan evaluasi status sosial ekonomi peserta PKH. Peserta PKH yang sudah tidak memenuhi syarat, dinyatakan graduasi dan berakhir masa kepesertaannya. Peserta PKH yang kondisinya masih miskin dan memenuhi syarat PKH, akan memasuki masa transisi. Pada masa transisi peserta PKH diwajibkan mengikuti kegiatan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau lebih populer disebut *Family Development Session* (FDS). Program ini bertujuan memberikan kesadaran kepada KSM untuk bertindak mandiri dalam hal pengasuhan dan pendidikan anak, pengelolaan ekonomi dan perencanaan usaha, kesehatan dan gizi serta perlindungan anak.

Menurut buku pedoman Umum Program Keluarga Harapan, pengertian Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau yang dikenal dengan *Family Development Session* (FDS), merupakan proses 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)

peserta PKH berupa pemberian dan pembahasan informasi praktis di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, kesejahteraan keluarga yang disampaikan melalui pertemuan kelompok bulanan. Program *Family Development Session* sebagai tindakan reaktif dari kondisi peserta yang tidak kunjung membaik setelah lima tahun mengikuti Program Keluarga Harapan.

Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau lebih dikenal dengan *Family Development Session* (FDS) merupakan proses belajar peserta PKH. Pembelajaran FDS berupa pemberian dan pembahasan informasi di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga. FDS disampaikan melalui pertemuan kelompok bulanan (Kemensos, 2013:28). Secara umum, FDS adalah pendidikan bagi peserta PKH yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kehidupan.

Setiap program, mempunyai tujuan yang ingin dicapai. FDS sebagai program juga mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Berikut tujuan dari FDS:

1. Meningkatkan pengetahuan praktis mengenai kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan kesejahteraan keluarga
2. Meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai anggota masyarakat
3. Menjaga dan memperkuat perubahan perilaku positif terkait pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kesejahteraan keluarga.
4. Meningkatkan keterampilan orang tua dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kesejahteraan keluarga
5. Meningkatkan kemampuan peserta untuk mengenali potensi yang ada pada diri dan lingkungannya agar dapat digunakan dalam peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat.
6. Memberikan pemahaman kepada peserta untuk menemukan potensi lokal agar dapat dikembangkan secara ekonomi (Kemensos, 2013, hlm. 28-29)

Materi pokok untuk FDS terdiri dari modul-modul. Secara umum bahan-bahan dasar FDS terdiri dari modul kesehatan keluarga, pengasuhan dan pendidikan anak, perkembangan usaha ekonomi produktif yang dapat dijalankan secara mandiri oleh keluarga, dan kesehatan keluarga. Modul-modul tersebut disiapkan sebagai bahan pendidikan, pengetahuan, informasi yang diharapkan mengubah perilaku dan meningkatkan kapasitas keluarga.

**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)*

Modul-modul FDS diharapkan tetap bermanfaat bagi peserta meskipun sudah tidak mengikuti program PKH.

Pelaksanaan FDS menggunakan strategi kegiatan masyarakat secara partisipatif. Strategi ini bertujuan agar peserta dapat mengetahui teknik-teknik partisipasi dalam menyelenggarakan pertemuan, kegiatan ataupun musyawarah warga. Waktu dan lokasi pembelajaran ditentukan oleh kesepakatan antara pendamping dan peserta PKH. Lokasi pembelajaran dapat dilakukan secara bergantian dari satu rumah ke rumah peserta PKH lainnya. Setiap pembelajaran memiliki durasi 120 menit dengan agenda pembukaan, ulasan materi sebelumnya, penyampaian materi dan tanya jawab (UPPKH Pusat, 2013, hlm.1-2).

#### **4.3. Gambaran Umum Pelatihan *Family Development Session* di BBPPKS Regional II Bandung**

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) sebagai mitra kerja pemerintah, merupakan komponen kunci dalam program *Family Development Session* (FDS), karena tidak hanya penerapan sebagai petugas yang memonitor kepatuhan KSM tetapi juga berperan sebagai fasilitator. Maka perlu mempersiapkan pendamping PKH sebagai tenaga fasilitator yang memiliki kemampuan profesional dan berkualitas, memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan komitmen yang tinggi demi mensukseskan program ini.

Mengingat penting dan strategisnya posisi pendamping PKH pada program FDS, Kementerian Sosial melalui Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional II Bandung melaksanakan Diklat *Family Development Sesion* (FDS), dalam rangka meningkatkan kompetensi pendamping PKH sebagai upaya persiapan pelaksanaan FDS di lokasi *treatment* melalui proses pembelajaran yang inovatif dengan mengemas kurikulum yang mengedepankan porsi praktek lebih besar (80%) disbanding dengan konsep teoritik (20%).

**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)

Penerapan proses pembelajaran yang lebih mengedepankan praktek melalui partisipasi aktif dari KSM diharapkan akan menghasilkan peningkatan sumber daya manusia KSM secara cepat, tepat dan efisien.

#### **4.3.1. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak;
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial;
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin;

#### **4.3.2. Tujuan Program Pelatihan *Family Development Session***

Diklat *Family Development Session* bertujuan untuk

1. Meningkatkan pengetahuan wawasan dan keterampilan para pendamping PKH dalam penyelenggaraan FDS bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan dan perlindungan anak
2. Dapat diaplikasikan dan dipraktekannya pengetahuan, wawasan dan keterampilan FDS bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan dan perlindungan anak kepada KSM peserta PKH secara terstandar dan komprehensif.

#### **4.3.3. Waktu dan Tempat Penyelenggaraan**

1. Waktu Penyelenggaraan

Diklat FDS dilaksanakan selama 17 (tujuh belas) hari atau 145 jam pelatihan.

2. Tempat Penyelenggaraan

Diklat FDS dilaksanakan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung.

**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)*



#### 4.3.4. Metode Pelatihan

Metode pembelajaran yang digunakan adalah andragogy, yaitu menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa, sebagai berikut:

1. Partisipasi dari peserta
2. Pemanfaatan pengalaman peserta
3. Peserta sebagai sumber belajar
4. Belajar dari pelaksanaan praktek
5. Penyajian kasus dan permasalahan yang terjadi dari pengalaman peserta
6. Penggunaan berbagai media belajar serta *role playing* yang mampu menstimulasi seluruh indera dan keterampilan peserta

#### 4.3.5. Narasumber/ Fasilitator

Narasumber/ fasilitator Diklat FDS terdiri dari:

1. Pejabat structural Kementerian Sosial RI
2. Widyaiswara BBPPKS Regional II Bandung yang sudah mengikuti dan lulus TOT FDS PKH
3. Unsur UPPKH dan pendamping PKH yang sudah mengikuti dan lulus TOT FDS PKH, serta dianggap kapabel sebagai tenaga fasilitator dalam diklat FDS.

#### 4.3.1. Materi Diklat

Materi diklat mencakup materi inti dan materi penunjang dengan rincian berikut:

1. Kebijakan FDS dalam PKH
2. Pengasuhan dan pendidikan anak
  - a. Menjadi orang tua yang lebih baik
  - b. Memahami perilaku anak
  - c. Memahami cara anak usia dini belajar
  - d. Membantu anak sukses di sekolah
3. Pengelolaan keuangan dan perencanaan 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)

- a. Mengelola keuangan keluarga
- b. Cermat meminjam dan menabung
- c. Memulai usaha
- 4. Kesehatan dan gizi
  - a. Pentingnya 1000 hari pertama kehidupan
  - b. Anak dan balita
  - c. Higinitas, sanitasi dan penyakit
- 5. Perlindungan anak
  - a. Pencegahan kekerasan terhadap anak
  - b. Pencegahan penelantaran dan eksploitasi
- 6. Praktik Belajar Lapangan (PBL)
- 7. Lain-Lain :
  - e. Pengarahan teknis
  - f. Pengantar dan penjelasan modul
  - g. Pemutaran film documenter pelaksanaan praktek kelas dan lapangan
  - h. Diskusi strategi pelaksanaan pelatihan FDS
  - i. Pembukaan dan penutupan
  - j. Evaluasi penyelenggaraan

#### **4.4. Gambaran Umum Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah fasilitator *Family Development Session* (FDS) yakni peserta Diklat FDS angkatan I, II, III, IV, V dan VI di BBPPKS Regional II. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling* dengan mengambil sebagian anggota dalam *cluster*(kelompok) untuk dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan data identitas responden angket penelitian yang diberikan kepada 30 orang responden pada penelitian ini mengenai jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Pengelompokan yang dilakukan terhadap sampel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara umum gambaran sampel

**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)*

penelitian. Adapun gambaran umum dari 30 orang responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Penelitian**

Kelompok sampel	Jenis Kelamin		Rentang Usia (tahun)			Pendidikan Terakhir		
	L	P	17-35	36-45	>45	D-3	D-IV	S1
Banyak sampel	13	17	14	14	2	3	4	23
<b>Total</b>	<b>30</b>		<b>30</b>			<b>30</b>		

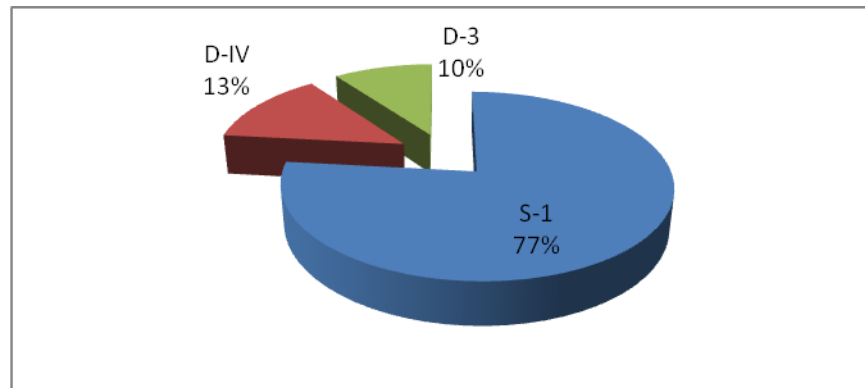
*Sumber: Hasil Pengolahan dan Analisis Instrumen Penelitian, 2015*

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sampel penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau sekitar 43,33% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 56,67%. Dilihat dari rentang usianya responden penelitian diketahui sebagai berikut :responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%, diikuti oleh responden dengan usia 17-35 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 46,7% dan responden dengan usai >45 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 6,6%.

Selanjutnya, data yang diperoleh apabila diklasifikasikan menurut pendidikan terakhir dari responden yaitu sarjana (S-1) sebanyak 23 orang atau sebanyak 76,7%, D-IV sebanyak 4 orang atau sebanyak 13,3%, dan D-3 sebanyak 3 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dikategorikan memiliki pendidikan tinggi. Data diatas akan digambarkan melalui diagram 4.1 dibawah ini:

**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)*



**Diagram 4.1**

### **Latar Belakang Pendidikan Responden**

#### **4.5. Deskripsi Pengujian Variabel Penelitian**

Bagian ini menyajikan data mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh dari lapangan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan pada penelitian ini. Adapun data yang diperoleh yaitu mengenai hasil pelatihan (variabel X1), motivasi berprestasi (variabel X2), pengalaman kerja (X3) dan kompetensi fasilitator (variabel Y). Dikarenakan data yang diperoleh peneliti dari lapangan merupakan data ordinal, maka data tersebut akan diolah atau ditransformasi terlebih dahulu ke dalam bentuk data interval sebagai syarat uji statistik parametrik menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI) pada aplikasi *Microsoft Excel 2010* dengan menambahkan menu *Add-In* STAT97. Setelah data ditransformasi, kemudian data dianalisis menggunakan program *SPSS IBM Statistic 20.0* untuk mengetahui jumlah skor, nilai rata-rat (mean), nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi.

##### **1. Data Hasil Pelatihan Fasilitator *Family Development Session* (FDS)**

Pada bagian ini akan disajikan mengenai hasil penghitungan nilai dari variabel X1 mengenai hasil pelatihan fasilitator FDS di BBPPKS Regional II. Berdasarkan proses penghitungan data terhadap variabel X1 tentang hasil pelatihan didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.2**

**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 Peserta Pelatihan *Family Development Session*

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kognitif	30	12,60	18,90	17,1400	1,46490
Psikomotor	30	29,90	48,64	44,2683	5,24773
Afektif	30	1,93	30,65	12,0530	8,03526
Hasil Belajar	30	54,29	90,05	73,4613	9,67881
Valid N (listwise)	30				

Pada tabel 4.2 dapat dilihat hasil belajar peserta diklat FDS. Aspek kognitif mempunyai nilai minimum 12,6, nilai maksimum 18,9 dan rata-rata 17,14. Sementara dari aspek psikomotor nilai minimum 29,90, nilai maksimum 48,64 dan rata-rata 44,26. Aspek afektif mempunyai nilai minimum 1,93, nilai maksimum 30,65 dan rata-rata 12,05. Hasil belajar keseluruhan mempunyai nilai minimum 54,29, nilai maksimum 90,05 dan rata-rata 73,46.

#### 2. Data Motivasi Berprestasi Fasilitator *Family Development Session* (FDS)

Dari pengolahan data kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh skor pada variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ), yang mana hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**

#### Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi berprestasi	30	35,54	70,26	53,3247	10,67895
Valid N (listwise)	30				

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berprestasi ( $X_2$ ) memiliki skor tertinggi 70,26 dan skor terendah

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)

35,54, dengan rata-rata sebesar 53,32 atau 83,97% dari skor idealnya 83,97. Persentase skor 83,97% berada pada kategori interpretasi kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitator *Family Development Session* memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, hasil tersebut merupakan hasil pengukuran dari beberapa indikator diantaranya berani mengambil resiko yang moderat, mencari dan menggunakan informasi sebagai umpan balik yang konkrit didalam setiap kesempatan yang dilakukan, memperhitungkan keberhasilan, dan menyatu dengan tugas.

Selanjutnya, untuk melihat persentase skor pada setiap indikator motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Statistik deskriptif Indikator Motivasi Berprestasi**

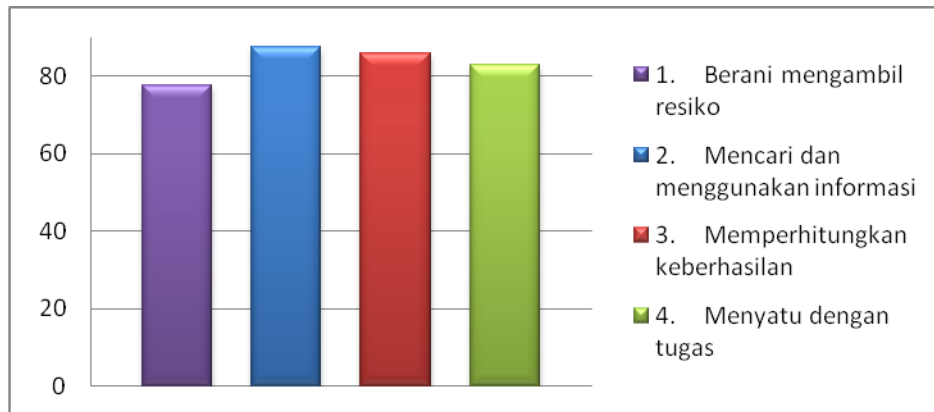
Indikator	Min	Max	Mean	Skor Ideal	%
1. Berani mengambil resiko	9,00	15,00	11,60	11,6	77,33
2. Mencari dan menggunakan informasi	18,00	25,00	21,83	21,83	87,33
3. Memperhitungkan keberhasilan	21,00	30,00	25,73	25,73	85,77
4. Menyatu dengan tugas	19,00	30,00	24,80	24,8	82,67

Tabel 4.4 menunjukan persentasi kecenderungan umum skor dari setiap indikator. Persentase skor mengambil resiko sebesar 77,33% termasuk dalam kategori interpretasi kuat. Mencari dan menggunakan informasi sebagai umpan balik yang konkrit didalam setiap kesempatan yang dilakukan mempunyai kecenderungan umum skor 87,33% termasuk dalam kategori kuat. Memperhitungkan keberhasilan mempunyai kecenderungan skor 85,77% termasuk dalam kategori kuat, dan indikator enyatu dengan tugas mempunyai kecenderungan skor 82,67% juga terasuk dalam kategori kuat.

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram dibawah ini:

**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)*



**Diagram 4.2**

**Persentase Indikator Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )**

**3. Data Pengalaman Kerja Fasilitator *Family Development Session* (FDS)**

Dari pengolahan data kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh skor pada variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ), yang mana rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**

**Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	30	39,29	75,05	58,3280	9,80630
Valid N (listwise)	30				

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki skor tertinggi 75,05 dan skor terendah 39,29 dengan rata-rata sebesar 58,33 atau 70,78% dari skor idealnya 110. Persentase skor 70,78% berada pada kategori interpretasi kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja fasilitator FDS baik, hasil tersebut merupakan hasil pengukuran dari beberapa indikator diantaranya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, untuk melihat persentase skor pada setiap indikator pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**

**Melly Suziani, 2017**

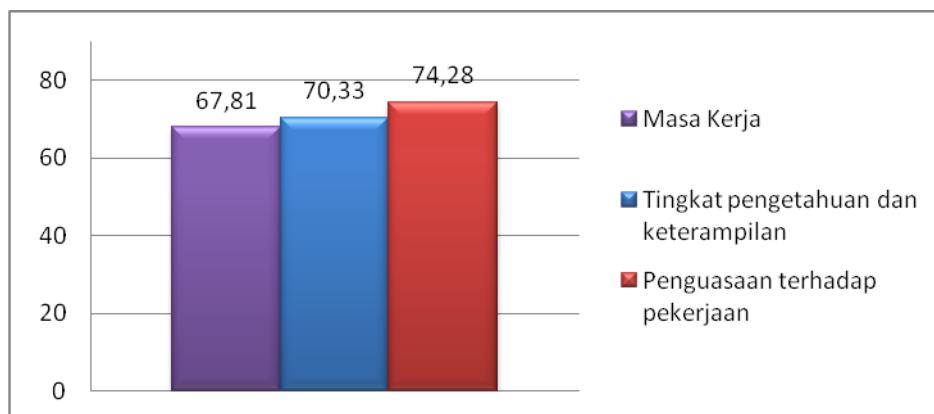
*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

### Statistik Deskriptif Indikator Pengalaman Kerja

Indikator	Min	Max	Mean	Skor Ideal	%
1. Masa kerja	15,00	29,00	23,73	35	67,81%
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan	19,00	34,00	28,13	40	70,33
3. Penguasaan terhadap pekerjaan	18,00	32,00	26,00	35	74,28

Tabel 4.6 menunjukkan persentasi kecenderungan umum skor dari setiap indikator pengalaman kerja. Persentase skor masa kerja sebesar 67,81% termasuk dalam kategori interpretasi kuat. Tingkat pengetahuan dan keterampilan mempunyai kecenderungan umum skor 70,33% termasuk dalam kategori kuat. Penguasaan terhadap pekerjaan mempunyai kecenderungan skor 74,28% termasuk dalam kategori kuat.

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram dibawah ini:



**Diagram 4.3**

### Persentase Indikator Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)

#### 4. Data Kompetensi Fasilitator *Family Development Session* (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)



Dari pengolahan data kuesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh skor pada variabel Kompetensi fasilitator (Y), yang mana rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Kompetensi Fasilitator**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Fasilitator	30	52,74	108,32	83,3150	13,31690
Valid N (listwise)	30				

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Kompetensi Fasilitator (Y) memiliki skor tertinggi 108,32 dan skor terendah 53,74, dengan rata-rata sebesar 83,31 atau 74,64% dari skor idealnya 150. Persentase skor 74,64% berada pada kategori interpretasi kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi fasilitator *family development session* ada dalam kategori baik, hasil tersebut merupakan hasil pengukuran dari beberapa indikator yaitu merancang perubahan kehidupan masyarakat, mengelola pembelajaran di dalam masyarakat dan mengembangkan kemandirian masyarakat.

Selanjutnya, untuk melihat persentase skor pada setiap indikator kompetensi fasilitator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Indikator Kompetensi Fasilitator**

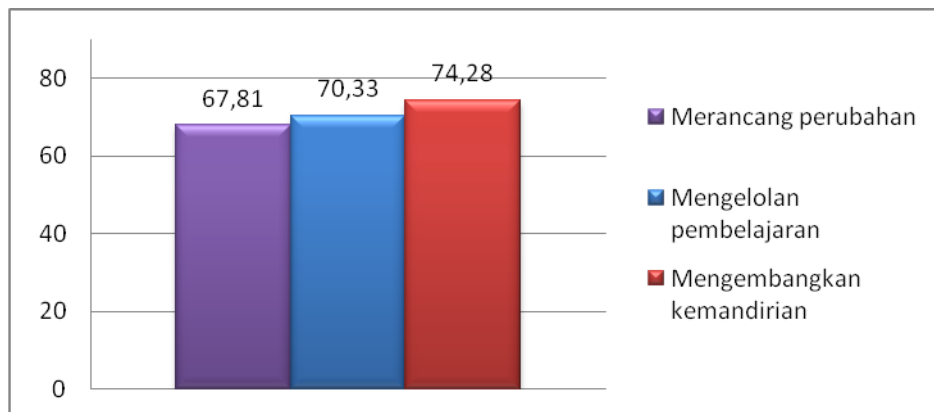
Indikator	Min	Max	Mean	Skor Ideal	%
Merancang perubahan	20,00	35,00	27,73	40	69,33
Mengelola pembelajaran	46,00	69,00	59,73	80	74,67
Mengembangkan kemandirian	18,00	30,00	24,50	30	81,67

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa persentase skor indikator merancang perubahan sebesar 69,33% yang termasuk dalam kategori interpretasi kuat, mengelola pembelajaran mempunyai kecenderungan umum skor 74,67% termasuk dalam kategori kuat. Mengembangkan kemandirian mempunyai kecenderungan skor 81,67% termasuk dalam kategori kuat.

**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)*

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram batang dibawah ini:



**Diagram 4.4**

### **Persentase Indikator Kompetensi Fasilitator (Y)**

#### **4.6. Pengujian Normalitas Distribusi Data**

Uji normalitas dilakukan sebagai uji prasyarat sebelum analisis data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berasal dari kelompok data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan menggunakan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.0. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujiannya ialah:

Tolak  $H_0$  jika  $Sig. \leq \alpha = 0,05$

Terima  $H_0$  jika  $Sig. > \alpha = 0,05$

Berikut ini disajikan rangkuman hasil analisis datanya, data lengkap dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.9**

#### **Uji Normalitas Distribusi Data**

Variabel Penelitian	Sig.	$\alpha$	Distribusi
Hasil Belajar ( $X_1$ )	0,974	0,05	Normal
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	0,841	0,05	Normal
Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,960	0,05	Normal

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)

Kompetensi Kerja (Y)	0,785	0,05	Normal
----------------------	-------	------	--------

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu hasil belajar ( $X_1$ ) memiliki sig. = 0,974, motivasi berprestasi ( $X_2$ ) memiliki sig. = 0,841, dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki sig.= 0,960, ketiga nilai sig. tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terima  $H_0$ , dengan kata lain ketiga variabel independen tersebut memiliki data berdistribusi normal. Sama halnya untuk variabel dependen yaitu kompetensi fasilitator memiliki sig. = 0,785, nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga terima  $H_0$ , dengan kata lain variabel dependen tersebut memiliki data berdistribusi normal.

#### **4.7. Analisis Pengaruh dan Besarnya Hubungan Fungsional Variabel Independen (X) Terhadap Variabel Independen (Y)**

Analisis pengaruh pada bagian ini akan menguraikan dan menganalisis bentuk dan besarnya hubungan fungsional masing-masing variabel independen yaitu hasil belajar ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kompetensi fasilitator (Y) dengan menggunakan analisis uji regresi linear sederhana pada program *IBM SPSS Statistics 20.0*.

##### **4.7.1 Analisis Pengaruh dan Besarnya Hubungan Fungsional Hasil Belajar ( $X_1$ ) dengan Kompetensi Fasilitator (Y)**

Analisis ini akan diawali dengan analisis regresi linear sederhana, hal ini digunakan untuk memprediksi sejauh mana nilai varian pada variabel Y (kompetensi fasilitator) dipengaruhi oleh nilai varian pada variabel  $X_1$  (Hasil pelatihan). Rumus yang digunakan adalah rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk mengetahui bentuk dari rumus regresi linier sederhana, maka hal yang pertama yang akan dilakukan adalah mencari nilai a dan b. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan dari nilai a dan b dengan menggunakan bantuan *SPSS statistics 20.0 for windows* adalah 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)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X1 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,045	14,865		1,281	,211
Hasil Pelatihan	,875	,201	,636	4,360	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

Berdasarkan hasil perhitungan regresi atas variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kompetensi fasilitator (Y) diperoleh harga  $a = 19,045$  dan  $b = 0,636$ . Selanjutnya harga  $a$  dan  $b$  tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,045 + 0,636 X_1$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu unit skor penerapan pada variabel  $X_1$  sebesar 0,636, maka akan diikuti meningkatnya Y sebesar 19,045. Dengan demikian, setiap peningkatan perubahan atau penambahan pada hasil pelatihan akan diikuti pula pada peningkatan kompetensi fasilitator FDS.

Kemudian, untuk memastikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki ketergantungan satu sama lain, perlu dilakukan pemeriksaan keberartian terhadap persamaan tersebut dengan menggunakan analisis Varian (ANOVA). Berikut ini disajikan rangkuman hasil analisis datanya, data lengkap dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.11**  
**Analisis Varian untuk Menguji Dependensi Variabel Y atas  $X_1$**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

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)

1	Regression	2079,428	1	2079,428	19,006	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3063,426	28	109,408		
	Total	5142,854	29			

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

b. Predictors: (Constant), Hasil Pelatihan

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan.

$H_1$  : Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan.

Kriteria pengujiannya ialah:

Tolak  $H_0$  jika  $Sig. \leq \alpha = 0,05$

Terima  $H_0$  jika  $Sig. > \alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pengolahan data ANAVA pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini mengandung arti bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan. Sehingga dapat dikatakan kompetensi fasilitator (Y) memiliki ketergantungan terhadap variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ) atau dengan kata lain variabel hasil pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.

Ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara variabel hasil pelatihan dengan variabel kompetensi fasilitator, maka variabel hasil pelatihan memang mempengaruhi kompetensi fasilitator. Sehingga bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,045 + 0,636 X_1$  dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan kesimpulan. Dengan demikian, dari pembuktian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi hasil pelatihan, semakin tinggi pula kompetensi fasilitator FDS.

Selanjutnya untuk mengetahui eratnya hubungan fungsional antara variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel kompetensi fasilitator (Y) digunakan analisis korelasi. Adapun hasil rekapitulasi analisis besarnya pengaruh hasil pelatihan

**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)

beserta aspek dan indikatornya terhadap kompetensi fasilitator dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi Variabel  $X_1$  atas Y**

<b>Korelasi</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>
<b>Hasil Pelatihan (<math>X_1</math>)</b>	<b>0,636</b>	<b>0,404</b>	<b>40,4%</b>
<b>1. Kognitif</b>	0,289	0,084	8,4%
<b>2. Afektif</b>	0,194	0,038	3,8%
<b>3. Psikomotor</b>	0,538	0,289	28,9%

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel  $X_1$  dan Y mempunyai harga koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,636 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,404 atau dengan persentase 40,4%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan hasil pelatihan ( $X_1$ ) dengan kompetensi fasilitator (Y) adalah 40,4%. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang sedang dan positif, ini memiliki arti bahwa terjadi hubungan yang searah antara hasil pelatihan ( $X_1$ ) dan kompetensi fasilitator (Y). Apabila nilai hasil pelatihan ( $X_1$ ) naik, maka nilai kompetensi fasilitator (Y) akan naik juga dengan signifikan.

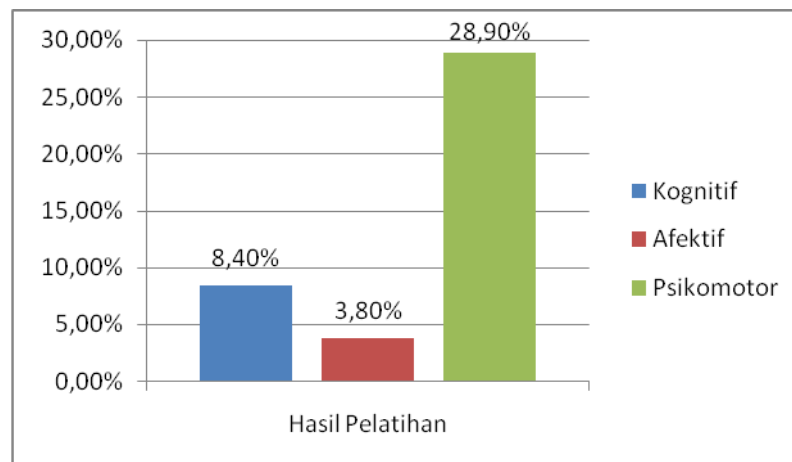
Berdasarkan nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui bahwa besarnya perubahan pada variabel kompetensi fasilitator (Y) sebesar 40,4% dapat diramalkan oleh variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ), 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk mengetahui lebih rinci, dilakukan juga perhitungan untuk mengetahui hubungan fungsional antara aspek dan indikator hasil pelatihan yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

**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 pengolahan data pada tabel 4.12 diatas diperoleh harga koefisien korelasi aspek kognitif sebesar 0,289 dan koefisien determinasinya 8,4%, aspek afektif sebesar 0,194 dan 3,8%; dan aspek psikomotor 0,538 dan 28,9%.

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram batang dibawah ini:



**Diagram 4.5**

#### **Koefisien Determinasi Indikator Hasil Pelatihan ( $X_1$ )**

Berdasarkan diagram 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh indikator psikomotor atau keterampilan mempunyai kontribusi sebesar 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pelatihan peserta yang sebagian besar merupakan keterampilan akan berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator.

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,045 + 0,636 X_1$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kompetensi fasilitator FDS yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan, selanjutnya akan diuji kevalidannya berdasarkan uji t.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator.

$H_1$  :Terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator.

Kriteria pengujiannya ialah:

**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)*

Terima  $H_0$  jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Dari tabel *Coefficients* pada lampiran diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,360$  dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t,  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(30-2)} = 2,048$ . Sehingga di dapat  $t_{\text{tabel}} = 2,048$  pada tingkat kepercayaan 95%.

Adapun hasil rekapitulasi pengolahan data nya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Validasi Pengaruh  $X_1$  Terhadap Y**

Regresi	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Keterangan
$X_1$ Terhadap Y	4,360	2,048	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,360. Nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,360 >$  dari  $t_{\text{tabel}} = 2,048$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kompetensi fasilitator (Y).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator FDS adalah diterima.

#### **4.7.2 Analisis Pengaruh dan Besarnya Hubungan Fungsional Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dengan Kompetensi Fasilitator (Y)**

Analisis ini akan diawali dengan analisis regresi linear sederhana, hal ini digunakan untuk memprediksi sejauh mana nilai varian pada variabel Y (kompetensi fasilitator) dipengaruhi oleh nilai varian pada variabel  $X_2$  (Motivasi berprestasi). Rumus yang digunakan adalah rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

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 mengetahui bentuk dari rumus regresi linier sederhana, maka hal yang pertama yang akan dilakukan adalah mencari nilai a dan b. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan dari nilai a dan b dengan menggunakan bantuan *SPSS statistics 20.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,172	11,317		4,610	,000
	Motivasi berprestasi	,584	,208	,468	2,805	,009

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

Berdasarkan hasil perhitungan regresi atas variabel motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kompetensi fasilitator (Y) diperoleh harga a= 52,172 dan b= 0,208. Selanjutnya harga a dan b tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 52,172 + 0,208 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu unit skor penerapan pada variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,208, maka akan diikuti meningkatnya Y sebesar 52,172. Dengan demikian, setiap peningkatan perubahan atau penambahan pada motivasi berprestasi akan diikuti pula pada peningkatan kompetensi fasilitator FDS.

Kemudian, untuk memastikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki ketergantungan satu sama lain, perlu dilakukan pemeriksaan keberartian terhadap persamaan tersebut dengan menggunakan analisis Varian (ANOVA). Berikut ini

**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)*

disajikan rangkuman hasil analisis datanya, data lengkap dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.15**  
**Analisis Varian untuk Menguji Dependensi Variabel Y atas  $X_2$**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128,027	1	1128,027	7,867	,009 <sup>b</sup>
	Residual	4014,827	28	143,387		
	Total	5142,854	29			

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

b. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh motivasi berprestasi.

$H_1$  : Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh motivasi berprestasi.

Kriteria pengujiannya ialah:

Tolak  $H_0$  jika  $Sig. \leq \alpha = 0,05$

Terima  $H_0$  jika  $Sig. > \alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pengolahan data ANAVA pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 Nilai 0,009 kurang dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini mengandung arti bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Sehingga dapat dikatakan kompetensi fasilitator (Y) memiliki ketergantungan terhadap variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) atau dengan kata lain variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang 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)*

Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kompetensi fasilitator, maka variabel motivasi berprestasi memang mempengaruhi kompetensi fasilitator. Sehingga bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 52,172 + 0,208 X_2$  dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan kesimpulan. Dengan demikian, dari pembuktian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi pula kompetensi fasilitator FDS.

Selanjutnya untuk mengetahui eratnya hubungan fungsional antara variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan variabel kompetensi fasilitator ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi. Adapun hasil rekapitulasi analisis besarnya pengaruh motivasi berprestasi beserta aspek dan indikatornya terhadap kompetensi fasilitator dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi Variabel  $X_2$  atas  $Y$**

Korelasi	R	R Square	Koefisien Determinasi
<b>Motivasi Berprestasi (<math>X_2</math>)</b>	<b>0,468</b>	<b>0,219</b>	<b>21,9%</b>
1. Berani mengambil resiko	0,485	0,236	23,6%
2. Mencari informasi	0,417	0,174	17,4%
3. Memperhitungkan keberhasilan	0,424	0,180	18%
4. Menyatu dengan tugas	0,444	0,197	19,7%

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel  $X_2$  dan  $Y$  mempunyai harga koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,468 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,219 atau dengan persentase 21,9%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan motivasi berprestasi ( $X_2$ )

**Melly Suziani, 2017**

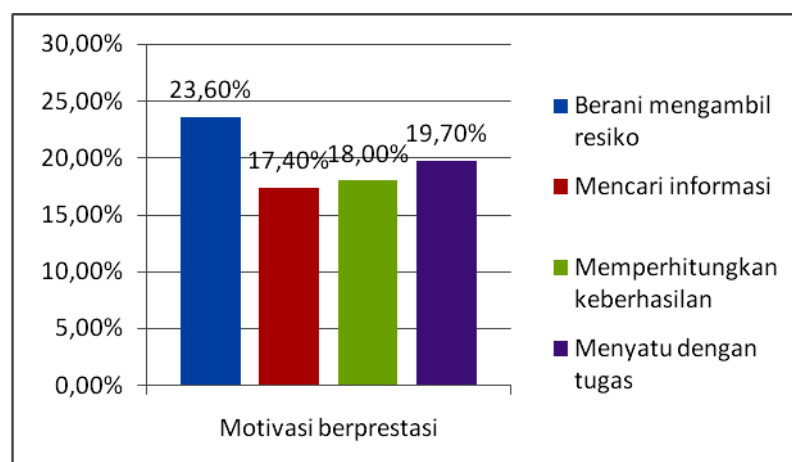
*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

dengan kompetensi fasilitator (Y) adalah 21,9%. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kecil dan positif, ini memiliki arti bahwa terjadi hubungan yang searah antara motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kompetensi fasilitator (Y). Apabila nilai motivasi berprestasi ( $X_1$ ) naik, maka nilai kompetensi fasilitator (Y) akan naik juga dengan signifikan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui bahwa besarnya perubahan pada variabel kompetensi fasilitator (Y) sebesar 21,9 % dapat diramalkan oleh variabel hasil pelatihan ( $X_2$ ), 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk mengetahui lebih rinci, dilakukan juga perhitungan untuk mengetahui hubungan fungsional antara aspek dan indikator motivasi berprestasi yaitu berani mengambil resiko, mencari informasi, memperhitungkan keberhasilan dan menyatu dengan tugas.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16 diatas diperoleh harga koefisien korelasi indikator berani mengambil resiko sebesar 0,485 dan koefisien determinasinya 23,6%, indikator mencari informasi mempunyai harga koefisien korelasi sebesar 0,417 dan koefisien determinasi 17,4%. Indikator memperhitungkan keberhasilan mempunyai harga koefisien korelasi sebesar 0,424 dan koefisien determinasi 18%. Indikator menyatu dengan tugas mempunyai harga koefisien korelasi sebesar 0,444 dan koefisien determinasi 19,7%.

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram batang dibawah ini:



**Diagram 4.6**

**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)*

### Koefisien Determinasi Indikator Motivasi berprestasi ( $X_2$ )

Berdasarkan diagram 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh indikator berani mengambil resiko mempunyai kontribusi sebesar 23,6%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi peserta yang sebagian besar ditandai dengan berani mengambil resiko berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator.

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 52,172 + 0,208 X_2$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kompetensi fasilitator FDS yang dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, selanjutnya akan diuji kevalidannya berdasarkan uji t.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator.

Kriteria pengujiannya ialah:

Terima  $H_0$  jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari tabel *Coefficients* pada lampiran diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,805$  dan nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t,  $t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(30-2)} = 2,048$ . Sehingga di dapat  $t_{tabel} = 2,048$  pada tingkat kepercayaan 95%.

Adapun hasil rekapitulasi pengolahan data nya dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Uji Validasi Pengaruh  $X_1$  Terhadap Y**

Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
$X_1$ Terhadap Y	2,805	2,048	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

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 pengolahan data pada tabel 4.17 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,805. Nilai  $t_{hitung} = 2,805 >$  dari  $t_{tabel} = 2,048$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kompetensi fasilitator (Y).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator FDS adalah diterima.

#### 4.7.3 Analisis Pengaruh dan Besarnya Hubungan Fungsional Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dengan Kompetensi Fasilitator (Y)

Analisis ini akan diawali dengan analisis regresi linear sederhana, hal ini digunakan untuk memprediksi sejauh mana nilai varian pada variabel Y (kompetensi fasilitator) dipengaruhi oleh nilai varian pada variabel  $X_3$  (pengalaman kerja). Rumus yang digunakan adalah rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk mengetahui bentuk dari rumus regresi linier sederhana, maka hal yang pertama yang akan dilakukan adalah mencari nilai a dan b. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan dari nilai a dan b dengan menggunakan bantuan *SPSS statistics 20.0 for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel $X_3$ terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,861	11,696		2,810	,009
Pengalaman Kerja	,865	,198	,637	4,372	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

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 perhitungan regresi atas variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kompetensi fasilitator (Y) diperoleh harga  $a = 32,861$  dan  $b = 0,637$ . Selanjutnya harga  $a$  dan  $b$  tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 32,861 + 0,637 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu unit skor penerapan pada variabel  $X_3$  sebesar 0,637, maka akan diikuti meningkatnya Y sebesar 32,861. Dengan demikian, setiap peningkatan perubahan atau penambahan pada motivasi berprestasi akan diikuti pula pada peningkatan kompetensi fasilitator FDS.

Kemudian, untuk memastikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki ketergantungan satu sama lain, perlu dilakukan pemeriksaan keberartian terhadap persamaan tersebut dengan menggunakan analisis Varian (ANOVA). Berikut ini disajikan rangkuman hasil analisis datanya, data lengkap dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.19**

**Analisis Varian untuk Menguji Dependensi Variabel Y atas  $X_3$**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2086,608	1	2086,608	19,117	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3056,246	28	109,152		
	Total	5142,854	29			

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

$H_1$  : Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Kriteria pengujiannya ialah:

Tolak  $H_0$  jika  $Sig. \leq \alpha = 0,05$

Terima  $H_0$  jika  $Sig. > \alpha = 0,05$

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 pengolahan data ANAVA pada tabel 4.20 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini mengandung arti bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Sehingga dapat dikatakan kompetensi fasilitator (Y) memiliki ketergantungan terhadap variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) atau dengan kata lain variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi fasilitator FDS.

Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kompetensi fasilitator, maka variabel pengalaman kerja memang mempengaruhi kompetensi fasilitator. Sehingga bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,861 + 0,637 X_3$  dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan kesimpulan. Dengan demikian, dari pembuktian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggipengalaman kerja, semakin tinggi pula kompetensi fasilitator FDS.

Selanjutnya untuk mengetahui eratnya hubungan fungsional antara variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kompetensi fasilitator (Y) digunakan analisis korelasi. Adapun hasil rekapitulasi analisis besarnya pengaruh pengalaman kerja beserta aspek dan indikatornya terhadap kompetensi fasilitator dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi Variabel  $X_3$  atas Y**

Korelasi	R	R Square	Koefisien Determinasi
<b>Pengalaman Kerja (<math>X_3</math>)</b>	<b>0,637</b>	<b>0,406</b>	<b>40,6%</b>
1. Masa Kerja	0,719	0,517	51,7%
2. Tingkat pengetahuan dan	0,496	0,246	24,6%

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)



keterampilan			
3. Penguasaan terhadap pekerjaan	0,548	0,301	30,1%

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel  $X_3$  dan  $Y$  mempunyai harga koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,637 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,406 atau dengan persentase 40,6%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan pengalaman kerja ( $X_3$ ) dengan kompetensi fasilitator ( $Y$ ) adalah 40,6%. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dan positif, ini memiliki arti bahwa terjadi hubungan yang searah antara pengalaman kerja ( $X_3$ ) dan kompetensi fasilitator ( $Y$ ). Apabila nilai pengalaman kerja ( $X_3$ ) naik, maka nilai kompetensi fasilitator ( $Y$ ) akan naik juga dengan signifikan.

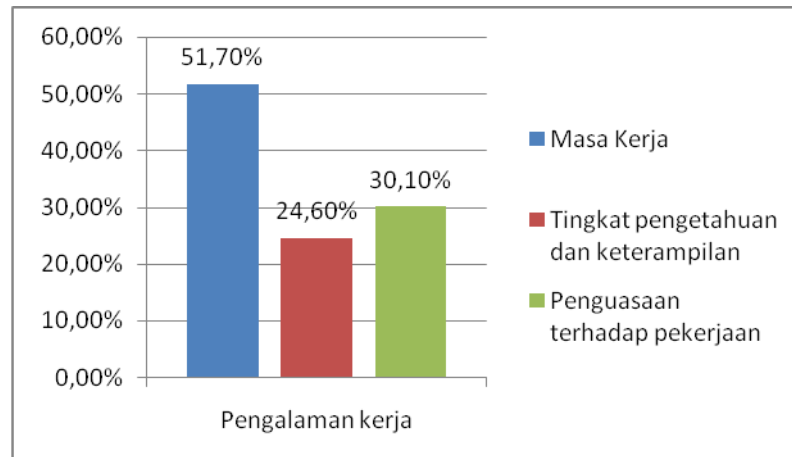
Berdasarkan nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui bahwa besarnya perubahan pada variabel kompetensi fasilitator ( $Y$ ) sebesar 40,6 % dapat diramalkan oleh variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ), 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk mengetahui lebih rinci, dilakukan juga perhitungan untuk mengetahui hubungan fungsional antara aspek dan indikator pengalaman kerja yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap tugas.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.22 diatas diperoleh harga koefisien korelasi indikator masa kerja sebesar 0,719 dan koefisien determinasinya 51,7% %, indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan mempunyai harga koefisien korelasi sebesar 0,496 dan koefisien determinasi 24,6%. Indikator penguasaan terhadap pekerjaan mempunyai harga koefisien korelasi sebesar 0,548 dan koefisien determinasi 30,1%.

Data pada tabel di atas dapat divisualisasikan dalam diagram batang dibawah ini:

**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)*



**Diagram 4.7**

### **Koefisien Determinasi Indikator Pengalaman Kerja ( $X_3$ )**

Berdasarkan diagram 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh indikator masa kerja mempunyai kontribusi sebesar 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja fasilitator yang ditandai dengan masa kerja berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator.

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,861 + 0,637 X_3$  yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kompetensi fasilitator FDS yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, selanjutnya akan diuji kevalidannya berdasarkan uji t.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator.

Kriteria pengujiannya ialah:

Terima  $H_0$  jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari tabel *Coefficients* pada lampiran diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,372$  dan nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t,  $t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(30-2)} = 2,048$ . Sehingga di dapat  $t_{tabel} = 2,048$  pada tingkat kepercayaan 95%.

**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)*

Adapun hasil rekapitulasi pengolahan data nya dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

**Tabel 4.21**  
**Uji Validasi Pengaruh  $X_1$  Terhadap Y**

Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
$X_1$ Terhadap Y	4,372	2,048	Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,372. Nilai  $t_{hitung} = 4,372 >$  dari  $t_{tabel} = 2,048$ , oleh karena itu tolak  $H_0$ . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap kompetensi fasilitator (Y).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator FDS adalah diterima.

#### **4.7.4 Analisis Pengaruh dan Hubungan Fungsional Hasil Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan Pengalaman kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kompetensi Fasilitator (Y)**

Analisis pengaruh pada bagian ini akan menguraikan dan menganalisis bentuk pengaruh variabel independen yaitu hasil pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kompetensi fasilitator (Y) dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda pada program *IBM SPSS Statistics 20.0*. hasilnya akan disajikan pada tabel dibawah ini:

**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)*

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,748	43,163		,434	,668
1 Hasil Pelatihan	,039	2,581	,029	,015	,988
Motivasi berprestasi	,403	,179	,323	2,253	,033
Pengalaman Kerja	,788	2,546	,580	,310	,759

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda antara variabel hasil pelatihan (X<sub>1</sub>), motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>), pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kompetensi fasilitator (Y) diperoleh persamaan regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 18,748 + 0,029X_1 + 0,323X_2 + 0,580X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 unit skor penerapan pada variabel X<sub>1</sub> atau sebesar 0,029 maka akan diikuti meningkatnya Y sebesar 18,748 dengan asumsi bahwa variabel X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> tetap. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor untuk X<sub>2</sub> atau sebesar 0,323 akan diikuti dengan meningkatnya Y sebesar 18,748 dengan asumsi bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> dalam kondisi tetap. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor untuk X<sub>3</sub> atau sebesar 0,580 akan diikuti dengan meningkatnya Y sebesar 18,748 dengan asumsi bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dalam kondisi tetap.

Selanjutnya untuk memastikan bahwa variabel kompetensi fasilitator (Y) tersebut memiliki ketergantungan terhadap variabel hasil pelatihan (X<sub>1</sub>), motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>), dan pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) perlu dilakukan pemeriksaan keberartian terhadap persamaan tersebut dengan menggunakan analisis Varian

**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)*

(ANAVA). Berikut ini disajikan rangkuman hasil analisis datanya, data lengkap dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.23**

**Analisis Varian untuk Menguji Dependensi Variabel Y atas  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2586,018	3	862,006	8,766	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2556,836	26	98,340		
	Total	5142,854	29			

a. Dependent Variable: Kompetensi Fasilitator

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi berprestasi, Hasil Pelatihan

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

**$H_0$**  : Model regresi linear berganda tidak dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja.

**$H_1$**  : Model regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja.

Kriteria pengujiannya ialah:

Tolak  **$H_0$**  jika  $Sig. \leq \alpha = 0,05$

Terima  **$H_0$**  jika  $Sig. > \alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil pengolahan data anova pada tabel 4.24 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu tolak  **$H_0$**  . Ini berarti bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi fasilitator yang dipengaruhi oleh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja. Sehingga dapat dikatakan kompetensi fasilitator (Y) memiliki ketergantungan terhadap variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) atau variabel hasil pelatihan

**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)*

( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi fasilitator.

Dengan kata lain terdapat hubungan antara variabel hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja dengan variabel kompetensi fasilitator, maka variabel hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja memang mempengaruhi kompetensi fasilitator. Sehingga bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,748 + 0,029X_1 + 0,323X_2 + 0,580X_3$  dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan kesimpulan. Dengan pembuktian ini maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi hasil pelatihan, semakin tinggi pula kompetensi fasilitator FDS.

Selanjutnya untuk menguji kevalidan persamaan regresi berganda secara simultan (bersamaan) dilakukan uji F. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator..

Kriteria pengujiannya ialah:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dari tabel *summary model* pada lampiran diperoleh nilai  $F_{hitung} = 8,766$  dan  $F_{tabel}$  pada taraf sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = (3:31)$  adalah sebesar 2,96.

Adapun hasil rekapitulasi pengolahan data nya dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

**Tabel 4.24**  
**Uji Validasi Pengaruh  $X_1, X_2, X_3$  Terhadap Y**

Regresi	R	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan
$X_1, X_2, X_3$ Terhadap Y	0,709	8,766	2,96	Terdapat Pengaruh yang signifikan.

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 mengetahui eratnya hubungan antara variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  dengan variabel  $Y$  digunakan analisis korelasi berganda. Berdasarkan pada tabel 4.25 hasil perhitungan data menunjukkan hubungan variabel  $X_1, X_2, X_3$ , dan  $Y$  berbentuk hubungan yang positif dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,709 dan koefisien determinasi sebesar 50,3%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara hasil pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap kompetensi fasilitator ( $Y$ ) tergolong kuat yaitu sebesar 50,3%, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

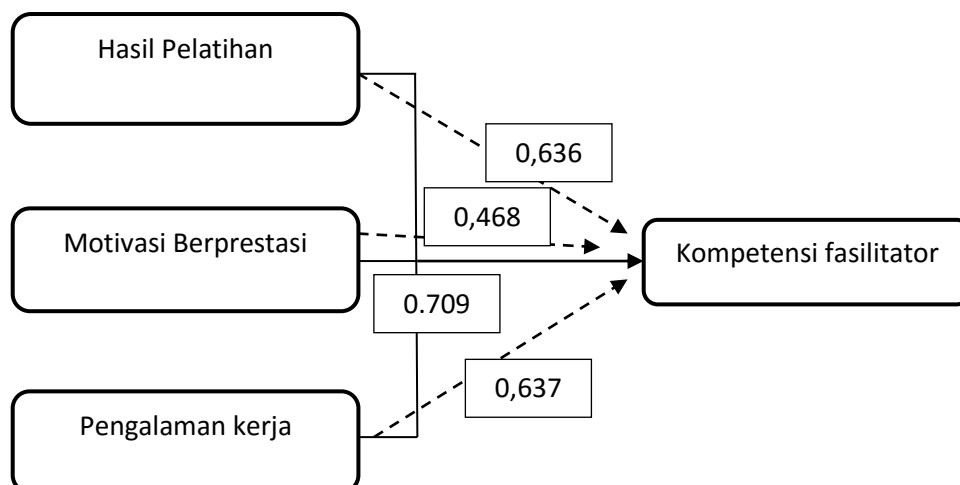
Selanjutnya, hasil pengolahan data pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 8,766 > F_{tabel} = 2,96$  maka tolak  $H_0$ . Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil belajar, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja dengan kompetensi fasilitator.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS adalah **diterima**.

Berpedoman pada hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda maka dapat dibuat suatu model keterkaitan antara variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap kompetensi fasilitator pada gambar 4.1 di bawah ini:

**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)*



**Gambar 4.2**

**Keterkaitan Antar Variabel**

Keterangan:

--> = Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y secara terpisah

—> = Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y secara bersamaan

#### 4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan pembahasan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, kemudian akan dianalisis menggunakan teori-teori dan hasil penelitian yang relevan.

##### 4.8.1. Pengaruh Hasil Belajar (X<sub>1</sub>) Terhadap Kompetensi Fasilitator *Family Developent Session* (FDS)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dinyatakan bahwa hasil belajar berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator. Besarnya kontribusi hubungan yang diberikan hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator tergolong cukup besar. Adanya hubungan positif dan signifikan antara hasil pelatihan dengan kompetensi fasilitator *Family Development Session* (FDS) yang terungkap dalam penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan Anggita Ria febriyanti

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)



(2013) yang mengungkap adanya pengaruh langsung antara pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik hasil pelatihan yang didapat oleh fasilitator FDS maka akan semakin baik juga kompetensi yang dimiliki oleh fasilitator FDS. Pelatihan FDS yang dilaksanakan di BBPPKS Regional II memberikan pembekalan kepada calon fasilitator mengenai informasi yang harus disampaikan pada Keluarga Sangat Miskin (KSM). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Simamora (1995, hlm. 287) “Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu”.

Pelatihan sebagai suatu proses yang dijalani fasilitator 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.

Sudjana (1990, hlm.22) mengungkapkan hasil belajar 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.

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.

**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 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.

Dalam hal ini BBPPKS sebagai lembaga penyelenggara pelatihan melakukan evaluasi hasil belajar peserta diklat dengan melihat pada tiga aspek, yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Penilaian aspek kognitif dilakukan dengan melakukan tes pada peserta pelatihan, yaitu pre test dan post test. Aspek afektif dilakukan dengan melakukan pengamatan pada setiap pelaksanaan diklat. Aspek psikomotor dilakukan dengan melakukan observasi pada setiap peserta ketika melakukan praktek belajar lapangan.

Hasil pelatihan FDS dinilai cukup baik dilihat dari hasil evaluasi. Pada aspek kognitif terlihat adanya perubahan positif dari hasil pre test dan post test yang terdiri dari beberapa soal tes. 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”.

Hasil pelatihan dalam aspek pengetahuan sangat penting mengingat salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh fasilitator FDS adalah mengelola pembelajaran. Dalam hal ini fasilitator FDS dituntut untuk dapat menyampaikan informasi mengenai materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan FDS. Materi yang disampaikan diantaranya mengenai pengasuhan dan pendidikan anak yang terdiri dari menjadi orang tua yang lebih baik, memahami perilaku anak, memahami cara anak usia dini belajar dan bagaimana cara membantu anak sukses di sekolah. Selanjutnya materi pengelolaan keuangan dan perencanaan usaha yang meliputi mengelola keuangan keluarga, cermat meminjam dan menabung, dan memulai usaha. Pada materi perlindungan anak fasilitator dibekali 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)*

pencegahan kekerasan terhadap anak, pencegahan penelantaran dan eksploitasi terhadap anak. Materi kesehatan dan gizi meliputi pentingnya 100 hari pertama kehidupan, gizi ibu hamil, pelayanan ibu hamil, persalinan dan masa nifas, air susu ibu, makanan pendamping ASI, buang air di jamban dan cuci tangan pakai sabun serta kesakitan pada anak.

Pengetahuan yang didapat selama menjalani pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi fasilitator FDS dalam melaksanakan pertemuan dengan KSM. Seorang fasilitator perlu memiliki pengetahuan yang memadai, tanpa pengetahuan yang cukup fasilitator akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. M. Lyle Spencer and M. Signe Spencer, Mitrani et, al (dalam Prihadi 2006, hlm. 93) mengungkapkan bahwa “salah satu karakteristik kompetensi adalah ‘*Knowledge*’, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks”.

Aspek afektif dinilai selama proses pelatihan berlangsung. Krathwohl (dalam Sudjana, 2004, hlm. 212) mengungkapkan bahwa

‘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’

Aspek afektif yang dinilai dari fasilitator FDS diantaranya adalah kerjasama, keseriusan, kedisiplinan, partisipasi, dan melaksanakan tugas individu dan kelompok. Sikap yang baik dapat membantu membangun kompetensi yang baik pula. Fasilitator yang dapat bekerjasama dan mempunyai kedisiplinan tinggi dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai fasilitator FDS. Keseriusan fasilitator FDS dalam membantu KSM adalah sangat penting. Maka dari itu fasilitator FDS dengan sikap yang baik akan menghasilkan kompetensi yang baik juga.

**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)*

Dari aspek keterampilan terlihat dari hasil observasi selama melaksanakan praktek belajar lapangan. Traves (dalam Sudjana, 2004, hlm. 210) mengungkapkan bahwa:

“Ranah psikomotor 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 gerakan badaniah. *Ketiga*, keterampilan produktif berhubungan dengan kegiatan untuk menghasilkan suatu barang”

Hasil pelatihan berupa keterampilan sangat penting dalam meningkatkan kompetensi fasilitator. Fasilitator yang mempunyai keterampilan baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan program. Salah satu tugas fasilitator FDS yaitu menstimulasi dan mengeksplor pengetahuan dan potensi KSM serta memotivasi KSM untuk melaksanakan pesan penting yang disampaikan dalam kegiatan FDS. Dalam melaksanakan tugas tersebut fasilitator harus mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi, mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang ada di sekitar KSM.

Kegiatan praktek belajar lapangan yang dilakukan dalam pelatihan FDS memberikan bekal kepada fasilitator bagaimana cara mengelola pembelajaran. Aspek yang dinilai dalam praktek belajar lapangan adalah penguasaan fasilitator terhadap materi, menyebutkan nama peserta pertemuan saat berkomunikasi, melakukan kontak mata, menyelaraskan bahasa tubuh, mereview kembali materi sebelumnya, memberikan contoh kasus, memberikan pertanyaan dengan kalimat-kalimat pendek dan mudah dijawab, menyatakan kembali pernyataan peserta dengan bahasa yang sederhana, memberikan motivasi kepada peserta, menyampaikan kata kunci di akhir pertemuan dan menghidupkan suasana.

Keterampilan fasilitator FDS dilihat dari kemampuannya dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Reber (dalam Muhibbin, 2013, hlm. 56) “keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu”.

**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 penelitian menunjukkan bahwa aspek psikomotor mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kompetensi fasilitator dibandingkan dengan aspek kognitif dan afektif. Hal ini dikarenakan keterampilan merupakan unsur yang penting dalam membentuk kompetensi fasilitator. Aspek psikomotor mempunyai hasil yang lebih besar dibandingkan aspek kognitif dan afektif karena dalam pelatihan FDS fasilitator secara langsung dapat mempraktekan apa yang seharusnya dilakukan. Dengan demikian fasilitator dapat belajar secara langsung dari pengalaman yang didapat saat melaksanakan praktek belajar lapangan. Colin dan Wilson (2006) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman membangun pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengalaman yang bermanfaat bagi pembelajar.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pelatihan yang terdiri dari aspek kognitif, afektif dan psikomotor dapat mempengaruhi tingkat kompetensi fasilitator FDS. Maka dari itu pelatihan sangat penting dalam upaya meningkatkan kompetensi fasilitator. Sesuai yang diungkapkan Gintings (2011, hlm.8) mengemukakan bahwa “tujuan utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan atau personil sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka”. Sama halnya dengan Kementerian Sosial yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kompetensi fasilitator *Family Development Session* sebagai fasilitator pemberdayaan masyarakat.

#### **4.8.2. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kompetensi Fasilitator *Family Development Session* (FDS)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dinyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator. Besarnya kontribusi hubungan yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator tergolong cukup kecil, tetapi masih ada dalam kategori positif dan signifikan. Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi fasilitator *Family Development Session* (FDS) yang terungkap dalam penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan Mariah H, Silvia (2012)

*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, serta Motivasi terhadap*  
**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)

*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 menunjukkan pendidikan dan pelatihan pamong belajar, pengalaman kerja pamong belajar, dan motivasi kerja pamong belajar secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi pamong belajar.

Trisnamansyah (1984, hlm. 158) mengungkapkan 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.

Fasilitator 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 motivasi berprestasi yang tinggi. Menurut Kartiwa (2005, hlm. 49) 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 (2000, hlm. 103) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

**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)*

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. Sedangkan menurut Hills (dalam Katiwa, 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.

Kecilnya kontribusi motivasi terhadap kompetensi fasilitator FDS diperkirakan dipengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan pendapat McClelland (1953) (dalam Muslimah, 2013, hlm. 45) yang mengungkapkan beberapa faktor yaitu faktor internal (individu) dan eksternal (lingkungan). Faktor individual yang dimaksud terutama adalah faktor intelegensi dan faktor penilaian individu tentang dirinya. Apabila individu mempunyai taraf intelegensi diatas rata-rata maka kemungkinan mempunyai motivasi berprestasi tinggi dan apabila individu mempunyai taraf intelegensi di bawah rata-rata maka kemungkinan mempunyai taraf motivasi berprestasi rendah. Taraf kecerdasan (intelegensi) yang dimiliki individu juga akan turut mempengaruhi prestasi yang dicapainya. Faktor lainnya adalah penilaian individu mengenai dirinya sendiri.

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. Sebaliknya keluarga yang tidak kondusif akan mengganggu individu untuk menumbuhkan motivasi berprestasi. Individu yang berkesempatan untuk mengekspresikan diri dan berhasil, maka ia akan merasa tertantang untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bila mengalami kegagalan, ia tidak akan menyalahkan lingkungan karena ia menyadari bahwa kegagalan tersebut disebabkan oleh kurangnya usaha dalam mencapai prestasi yang diinginkan.

*Kedua*, lingkungan sosial merupakan lingkungan sekitar tempat individu hidup dan bergaul sehari-hari. Lingkungan sekitar yang banyak memberikan stimulus akan membantu meningkatkan rasa ingin tahu individu sehingga akan

**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 dan meningkatkan motivasi berprestasinya. Disamping itu, lingkungan sekitar yang memberikan kesempatan pada individu untuk dapat lebih mengekspresikan kemampuannya, akan membuat individu lebih percaya diri, sehingga meskipun mengalami kegagalan, ia akan terdorong untuk mengatasinya dan berusaha lebih baik lagi.

*Ketiga*, lingkungan akademik menyangkut sejauh mana sebuah institusi pendidikan dapat memenuhi kebutuhan individu sebagai peserta didik, meliputi fasilitas yang disediakan, hubungan antara peserta didik dan pendidik, dan hubungan antar peserta didik sendiri.

Merujuk pada teori Mc Celland tersebut dapat diperkirakan nilai koefisiensi motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, yaitu lingkungan sosial. Data yang didapatkan di lapangan menunjukkan bahwa tokoh masyarakat di lingkungan sekitar KSM tidak begitu memberikan dukungan terhadap pelaksanaan FDS.

Apabila dianalisis berdasarkan indikator pada variabel motivasi berprestasi, diketahui bahwa ada dua aspek yang paling menonjol memberikan kontribusi determinan diantaranya yaitu berani mengambil resiko dan menyatu dengan tugas. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Mc Clelland (dalam Toha 2012, hlm. 230) yang 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

Berdasarkan temuan pada penelitian ini bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan bagi fasilitator dalam meningkatkan kompetensinya, yaitu fasilitator berpikir untuk bekerja dan memperoleh hasil dengan sebaik mungkin, menyelesaikan tugas penting dengan luar biasa, tidak cepat menyerah, berpikir dan berpandangan kemasa depan atau berpikir akan kemajuan kariernya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapatnya Arif (dalam Kartiwa, 2005, hlm. 51) yang menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motif berprestasi memiliki ciri-

**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)*



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”.

Dalam penelitian ini, motivasi berprestasi fasilitator *Family Development Session* (FDS) yaitu kekuatan dalam diri fasilitator untuk mengatasi hambatan-hambatan, menyelesaikan sesuatu yang sukar dan berusaha menjadi berhasil dalam melaksanakan tugas menjadi fasilitator. Seorang fasilitator yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi mempunyai sikap yang optimis, mampu mengakui kemampuan orang lain, senang bermasyarakat menemukan dan mengkomunikasikan ide-ide baru kepada masyarakat.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator dalam penelitian ini tergolong kecil tetapi signifikan. Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007, hlm.102) “Motivasi merupakan factor 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.”

Dalam konteks pengembangan kompetensi fasilitator, jelas membuktikan bahwa motivasi berprestasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator. Suatu keinginan untuk membuktikan bahwa seorang fasilitator FDS mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan mampu mencapai keberhasilannya dengan maksimal.

Dengan demikian sangat realistis apabila motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kompetensi fasilitator, karena motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk memenuhi keinginan dengan mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan aktivitas secara lebih baik dalam mencapai tujuan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator.

**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)*

#### 4.8.3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kompetensi Fasilitator *Family Developent Session* (FDS)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator. Besarnya kontribusi hubungan yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi fasilitator tergolong cukup besar. Adanya hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kompetensi fasilitator *Family Development Session* (FDS) yang terungkap dalam penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan 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 menunjukkan pendidikan dan pelatihan pamong belajar, pengalaman kerja pamong belajar, dan motivasi kerja pamong belajar secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi pamong belajar

Nitisemino (2009, hal 59) mengemukakan “pengalaman kerja sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Pengalaman kerja dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja fasilitator *Family Development Session* FDS. Fasilitator yang sudah mempunyai pengalaman kerja tentunya lebih mempunyai banyak informasi dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan 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.

**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)*

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

Merujuk pada pendapat Foster dan hasil temuan pada penelitian ini terungkap bahwa lama waktu atau masa kerja menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator. Hal ini dikarenakan fasilitator FDS merupakan pendamping PKH yang mayoritas sudah menjadi pendamping lebih dari lima tahun. Masa kerja yang cukup lama membuat fasilitator dapat belajar dari pekerjaan yang selama ini digelutinya.

Dalam masa kerja yang cukup lama, fasilitator tentunya mendapatkan berbagai informasi, pengetahuan, permasalahan yang dapat dijadikan sebagai bahan pelajaran untuk memperbaiki kualitas dirinya sebagai fasilitator. Secara tidak langsung fasilitator sudah melaksanakan pembelajaran berdasarkan pengalaman. Menurut Fathurrahman (2015) mengatakan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman adalah "proses induktif, berpusat pada pembelajar dan berorientasi pada aktivitas refleksi secara personal tentang suatu pengalaman dan memformulasikan rencana untuk menerapkan apa yang telah diperoleh dari pengalaman". Pembelajaran berbasis pengalaman terjadi ketika pembelajar melakukan: (1). Berpartisipasi dalam kegiatan (aktivitas), (2) menyelidiki secara kritis pengalaman dalam aktivitas, (3). Mengambil manfaat dari pengalaman yang diperoleh, (4). Menerapkan pengalaman yang diperoleh dengan situasi yang baru.

**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)*

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja yaitu penguasaan terhadap pekerjaan. Fasilitator yang mempunyai pengalaman kerja baik adalah individu yang menguasai tugasnya sebagai fasilitator. Hal ini terkait dengan pelaksanaan teknis seorang fasilitator dalam melaksanakan tugas.

Dalam konteks pengembangan kompetensi fasilitator, jelas membuktikan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan individu yang ditandai dengan lamanya bekerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan individu terhadap tugas tertentu. Jangka waktu yang dipenuhi dengan berbagai pengalaman dan informasi dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian sangat realistis apabila pengalaman kerja dapat mempengaruhi kompetensi fasilitator FDS, karena pengalaman kerja merupakan suatu jangka waktu yang mengandung banyak pengalaman dan informasi untuk mengembangkan kemampuan diri individu. Sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator.

#### **4.8.4. Pengaruh Hasil Belajar ( $X_1$ ), Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kompetensi Fasilitator *Family Development Session* (FDS)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dinyatakan bahwa hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator. Besarnya kontribusi hubungan yang diberikan hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator tergolong cukup besar. Adanya hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kompetensi fasilitator *Family Development Session* (FDS) yang terungkap dalam penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan Eko Warisdiono, Ma'mun Sarma, Darwis S. Gani, Djoko Susanto meneliti mengenai Kompetensi 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.

**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)*

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.

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Dharma dalam (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 yaitu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini yang dibahas adalah kompetensi fasilitator *Family Development Session*. Fasilitator adalah seseorang yang melakukan fasilitasi, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi dalam suatu kelompok. Peranan fasilitator adalah untuk membantu "bagaimana diskusi berlangsung". Tanggung jawab fasilitator adalah untuk lebih mengarahkan perhatian pada kelangsungan "perjalanan" daripada terhadap "tempat tujuan". 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.

*Family Development Session* (FDS) merupakan proses belajar peserta PKH berupa pemberian dan pembahasan informasi praktis di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga, yang disampaikan melalui pertemuan kelompok bulanan. Putri (2016, hlm.4) mengatakan bahwa tujuan *Family Development Sesion* (FDS) diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan Pengetahuan praktis mengenai kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan kesejahteraan keluarga.
2. Meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai anggota masyarakat
3. Menjaga dan memperkuat perubahan perilaku positif terkait pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga
4. Meningkatkan ketrampilan orang tua dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga

**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)

5. Meningkatkan kemampuan peserta untuk mengenali potensi yang ada pada dirinya dan lingkungannya agar dapat digunakan dalam peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat
6. Memberikan pemahaman kepada peserta untuk menemukan potensi lokal agar dapat dikembangkan secara ekonomi

Melihat tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan FDS ini akan diperlukan fasilitator yang mempunyai kompetensi yang memadai. 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.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor 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.

**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 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 di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin 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 factor dalam kompetensi yang dapat berubah.

**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 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 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.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada fasilitator FDS bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi fasilitator diantaranya yaitu hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan pada fasilitator FDS untuk melaksanakan tugasnya di masyarakat. Tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan jenis keterampilan dan kemampuan intelektual yang dimiliki setiap orang yang bersangkutan (Siagian, 2001, hlm. 127). Kompetensi fasilitator FDS akan meningkat seiring dengan semakin banyaknya pendidikan

**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)*



dan pelatihan yang pernah diikuti. Kompetensi yang perlu ditingkatkan oleh fasilitator FDS berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja fasilitator.

Motivasi berprestasi fasilitator FDS terlihat dari bagaimana fasilitator secara sungguh-sungguh melaksanakan tugasnya, membantu KSM dalam memecahkan masalah, menyebarkan informasi dan ide-ide positif kepada masyarakat dan membantu masyarakat mencapai kemandirian dengan terus mendukung dan memonitoring kegiatan KSM.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa faktor pengalaman kerja fasilitator mempunyai kontribusi kuat dalam membangun kompetensi fasilitator. Hal tersebut terjadi karena fasilitator FDS adalah merupakan pendamping PKH yang kurang lebih sudah lima tahun menjadi pendamping PKH dan terlibat langsung dalam kegiatan KSM. Secara tidak langsung keterlibatan fasilitator dengan masyarakat dapat menstimulasi fasilitator untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam membantu KSM. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Syafarudin (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.

M. Lyle Spencer and M. Signe Spencer, Mitrani et, al (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 image 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.

**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)

Dalam konteks pengembangan kompetensi fasilitator, jelas membuktikan bahwa hasil pelatihan merupakan suatu kesatuan yang ada dalam individu berupa pengetahuan keterampilan dan sikap yang mendorong seorang fasilitator yang didapatkan dari hasil belajar untuk melaksanakan tugasnya dalam kegiatan FDS. Pengetahuan, sikap dan keterampilan tidak begitu saja dapat membuat hasil kerja menjadi maksimal. Dorongan kuat dari individu untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sangat diperlukan dalam mengembangkan kompetensi fasilitator FDS. Selain itu jangka waktu yang dipenuhi dengan berbagai pengalaman dan informasi dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian sangat realistis apabila pelatihan, motivasi berprestasi, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kompetensi fasilitator FDS, karena hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja merupakan suatu yang saling berkaitan dan merupakan unsur penting dalam membangun kompetensi, dalam hal ini kompetensi fasilitator FDS. Sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi fasilitator.

**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)*