

PENGARUH PELATIHAN DAN SIKAP INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA PESERTA PENDIDIKAN VOKASI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA (LP3I) CABANG PALEMBANG

Arubina Bangsawan dan Hendra Musa

mulawarman_11@yahoo.co.id dan hendra.musaamh@gmail.com

Dosen STIE APRIN Palembang

ABSTRACT

This study aims to find out how the Effects of Training and Individual Attitudes to Work Motivation of Vocational Education Participants of Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) branch of Palembang. The research uses Purposive Random Sampling method. Thus, the number of samples in this study are all participants of Vocational Education LP3I Branch of Palembang those are 103 people for all majors. Methods of data analysis is Multiple Linear Regression method. The results show that training and individual attitudes significantly influence to the work motivation of Vocational Education Participants LP3I branch of Palembang either partially or simultaneously. In this research, training variable is the most dominant variable affect the work motivation of Vocational Education Participant LP3I branch of Palembang.

Keywords: Training, Individual Attitude, Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang di perlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM—*Human resource*). SDM merupakan sumber daya yang di gunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan Organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*Idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2008:1).

SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, Mengelola SDM sangatlah penting dimana Pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisiten,

dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka program pelatihan menjadi salah satu kegiatan yang dinilai tepat untuk di lakukan. menurut *Gary Dessler (2009)* pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Kegiatan pelatihan merupakan salah satu fungsi yang strategis bagi organisasi, terutama bagi departemen SDM. Pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan dan motivasi karyawan sehingga dapat membuat karyawan lebih terlibat pada pekerjaannya dan pada akhirnya menghasilkan kinerja serta produktivitas yang baik untuk kepentingan organisasi. (*Longenecker, 2010:144*). Selain pelatihan, penting bagi setiap individu di dalam organisasi untuk juga memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Sikap atau attitude oleh *Kreitner dan Kinicki (2010:160)* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang

dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila seseorang mempunyai sikap positif tentang pekerjaannya, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih lama dan lebih keras.

Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi (LP3I) sebagai salah satu Institusi Pendidikan baik formal maupun non formal, memiliki system pendidikan vokasi yang mengutamakan pendidikan keterampilan dari pada Akademisi dengan kurikulum berbasis *link and match* dan kompetensi yang senantiasa disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry saat ini. Dengan system yang telah LP3I rancang tersebut, sangat memungkinkan lulusan SMA/K/MA mendapatkan pekerjaan yang layak setelah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan dari LP3I sesuai dengan harapan dan cita-cita. Perkembangan bisnis yang demikian pesat saat ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang berbakat, memiliki motivasi tinggi dan siap pakai, yang menuntut profesionalisme, kematangan, kesiapan dan kejelian dalam mengenali dan menangkap setiap peluang usaha sebagai konsekuensi logis dari persaingan bisnis yang kian tajam dan beragam. Gelar sarjana ternyata bukan jaminan untuk menjadi tenaga siap pakai atau bahkan untuk mendapatkan kerja yang layak dalam dunia bisnis. (<http://www.lp3i.ac.id/>)

LP3I melalui program-program pendidikannya menjawab tantangan ini. Proses belajar mengajar disajikan melalui pendekatan praktis, diskusi kelompok, *simulasi*, *role play* dan latihan/kerja praktek (*on-the-job training*). Disamping itu diadakan kegiatan mentoring agama dan berbagai macam program pelatihan *Soft Skill* di luar program belajar utama untuk menunjang kemampuan peserta pendidikan vokasi agar nantinya Peserta Pendidikan Vokasi memiliki keterampilan serta motivasi yang baik pada saat memasuki dunia kerja nanti.

II. TELAHAH TEORITIS

A. Pengertian Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi pelatihan. Chan (2010) menyatakan bahwa pelatihan

merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerja saat ini. Terdapat dua implikasi – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan membandingkan hasil-hasil sesudah pelatihan pada tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para manajer, pelatih, dan peserta pelatihan. Terlalu sering pelatihan dilakukan tanpa mengukur dan mengevaluasinya merupakan sebuah pemborosan karena pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar.

1. Reaksi
2. Pembelajaran.
3. Perilaku
4. Hasil

B. Pengertian Sikap

Sikap (Attituded) adalah pernyataan evaluative—baik menyenangkan atau tidak meyenangkan—mengenai objek, orang, atau peristiwa. Mereka merefleksikan bagaimana perasaan kita tentang sesuatu. Saat anda mengatakan, "saya menyukai pekerjaan saya" anda mengekspresikan sikap anda tentang pekerjaan anda. Sikap itu kompleks. Jika anda menanyakan pada orang-orang tentang sikapnya terhadap Agama, Lady Gaga, atau organisasi tempat mereka bekerja, anda mungkin memperoleh sebuah respon yang sederhana, tetapi alasan-alasan mendasarnya mungkin sangatlah rumit. Robbins & Judge (2015:43)

Sikap sering kali sulit dikenal atau diketahui karena masih tersembunyi dalam diri manusia. Sikap seseorang baru tampak ke permukaan dan dapat dikenal dalam bentuk perilakunya. Kita sering tidak mengenal bahwa seseorang mempunyai sikap malas, sampai kita memerhatikan bahwa orang tersebut sering tidak menyelesaikan pekerjaan atau suka menunda pekerjaannya. (Wibowo, 2013)

Sikap atau attitude oleh Kreitner dan Kinicki (2010:160) didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik.

C. Pengertian Motivasi

Setiap orang dalam melakukan tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Wibowo (2013:109)

Sementara itu, dari sisi pemberi kerja, mereka tertarik pada elemen motivasi karena ingin mengetahui :

1. Arah dan focus dari perilaku pekerja yang dapat bersifat positif atau fungsional maupun bersifat negative atau disfungsional. Sebagai factor positif adalah : kepercayaan, kreativitas, suka menolong, berketepatan waktu. Sedangkan sebagai daktor disfungsional adalah : kelambanan, kemangkiran, suka menyendiri, dan kinerja rendah.
2. Tingkat usaha yang diberikan, apakah pekerja memberikan komitmen penuh untuk mencapai keunggulan atau hanya melakukan pekerjaan sekedarnya saja.
3. Ketekunan dalam berprilaku, apakah pekerja selalu mengulang dan menjaga tingkat

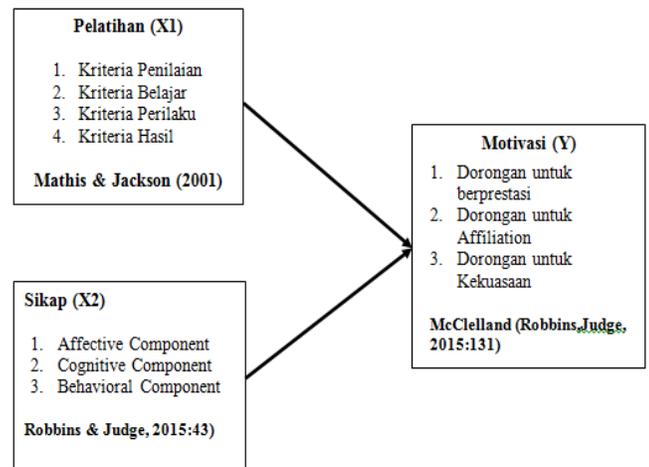
usahanya atau cepat menyerah dan hanya melakukan secara periodic.

Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya adalah Robert Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2011:109).

D. Alur Pikir

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Dalam penelitian ini disusunlah kerangka konseptual pemikiran bahwa Motivasi (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X₁), dan Sikap (X₂), yang digambarkan secara umum sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan alur pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Palembang
- 2) Sikap berpengaruh terhadap Motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Palembang.
- 3) Pelatihan, dan sikap berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Palembang.
- 4) Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Palembang.

III. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variable. Dalam desain ini umumnya hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variable penyebab, antara, dan variable tergantung. (Sanusi, Anwar, 2011).

B. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka. Sugiono (2008) data tersebut seperti jumlah responden, usia, rekap nilai, dan lain-lain.
2. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numeric atau angka maupun Prosedur statistic atau bentuk hitungan lainnya. Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu penghitungan. Strauss & Corbin, (2003).

karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut. Caranya adalah dengan mengklasifikasikannya dalam bentuk kategori. Sedangkan sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan.
2. Menurut Sugiyono (2005 : 62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Tabel. 3.1. Jumlah Total Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang

Sumber : Education LP3I Palembang

No	Nama Jurusan	Jumlah Peserta Pendidikan Vokasi	Sudah Bekerja
1	Informatics Computer	54	15
2	Computerized Accounting	88	30
3	Office Management	138	53
4	Secretary	25	5
Jumlah Total PESERTA Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang		305	103

Populasi dalam penelitian ini adalah Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang yang sudah bekerja, maupun yang baru ditempatkan kerja berjumlah total 103 orang Peserta Pendidikan Vokasi untuk semua jurusan. Berdasarkan informasi dari pembimbing akademik Peserta Pendidikan Vokasi LP3I cabang Palembang di tempatkan di berbagai perusahaan atau instansi umum ataupun perusahaan

dan instansi yang memang sudah menjalin kerjasama dengan LP3I Cabang Palembang. Di antaranya sebagai berikut :

1. PT. Patria Anugrah Sentosa
2. Hotel Home Inn
3. PT. Pengadaian
4. PT. Cahaya Murni Sriwindo
5. PT. Persada
6. Ganesha Tour & Travel
7. dll

Selanjutnya Sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling (*Purposive Random Sampling*) yang merupakan teknik penentuan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh lebih representative (Sugiono, 2010) Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang yang telah bekerja & telah ditempatkan kerja berjumlah 103 orang untuk semua jurusan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner
Adalah seperangkat pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk diisi responden, yang berbentuk pernyataan tertulis untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Kuisisioner ini ditujukan kepada Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Palembang. Adapun untuk cara penilaian pada pernyataan kuisisioner yaitu dengan cara diberikan bobot pada tiap pernyataan kuisisioner.
2. Metode Dokumentasi
Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber (Sanusi, 2011:114). Data sekunder seperti catatan yang ada pada LP3I Palembang, website dan lain-lain.

E. Teknik Analisis Uji Instrumen Penelitian

Pengumpulan data berupa penggunaan kuesioner sebagai *instrument* penelitian harus memenuhi dua kriteria, yaitu *valid* dan *reliable*. Untuk itu sebelum kuesioner disebar, dalam suatu penelitian perlu untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut. Hasil penelitian yang berupa jawaban atas pemecahan masalah tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut. Seluruh variabel *independent* dan *dependent* akan dianalisa menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral / Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Uji Validitas

Menurut Kuncoro, Mudrajad (2013) suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk dapat mengukur validitas maka aplikasi SPSS dapat digunakan untuk menghitungnya. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuisisioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena validitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan reliabilitas lebih memperhatikan masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karenanya dapat menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Pada aplikasi SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's alpha* yang dimana satu kuesioner dianggap *reliabel* apabila *cronbach's alpha* $> 0,600$ (Kuncoro, Mudrajad, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Uji Multikolinearitas
Menurut Ghozali (2005) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Uji Heterokedasitas
Uji heterokedasitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007 :110) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistic parametrik tidak dapat digunakan. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Adapun ciri dari model regresi yang baik antara lain yaitu :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan secara langsung antara dua variabel atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variable terikat (*dependent variable*) maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini adalah antara Variable Pelatihan (X_1), dan Sikap (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Variabel Pelatihan

X₂ = Variabel Sikap

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi

e = Error

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas (variabel X₁, X₂) secara parsial (individual) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H₀ : b₁ = b₂ = b_n = 0, artinya tidak ada pengaruh secara parsial (individual) dari masing-masing variabel bebas X₁, dan X₂, terhadap variabel terikat (Y).

H_a : b₁ = b₂ = b_n ≠ 0, artinya ada pengaruh secara parsial (individual) dari masing-masing variabel bebas X₁, dan X₂, terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung (th) dengan ttabel (tt) pada

tingkat signifikansi sebesar 5% atau α = 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) df = (n-k). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitung (th) dengan t tabel (tt).
 - a. Apabila th < tt , maka H₀ diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata secara parsial dari variabel bebas terhadap variable terikat.
 - b. Apabila th > tt , maka H₀ ditolak atau Ha diterima, artinya ada pengaruh yang nyata secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - a. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 , maka H₀ ditolak atau Ha diterima.
 - b. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima atau Ha ditolak.

Uji Serentak (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (variable X₁, X₂,) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang digunakan

adalah sebagai berikut :

H₀ : b₁ = b₂ = b_n = 0,

artinya tidak ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas X₁, dan X₂ terhadap variabel terikat (Y).

H_a : b₁ = b₂ = b_n ≠ 0,

artinya ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas X₁, dan X₂ terhadap variabel terikat (Y).

Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung (Fh) dengan F-tabel (Ft) pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau α = 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) df = (n-k). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung (Fh) dengan F tabel (Ft).
 - a. Apabila Fh < Ft , maka H₀ diterima atau Ha ditolak, artinya variable bebas secara simultan (serempak) tidak berpengaruh terhadap variable terikat.
 - b. Apabila Fh > Ft , maka H₀ ditolak atau Ha diterima, artinya variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - a) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 , maka H₀ ditolak atau H_a diterima.
 - b) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima atau H_a ditolak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Intrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sebelum data hasil kuesioner dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Uji Validitas Penelitian

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Multiple Correlation Squared
Pelatihan_1	36.09	24.688	.561	.405
Pelatihan_2	36.12	23.320	.674	.454
Pelatihan_3	36.45	23.289	.589	.414
Pelatihan_4	36.19	22.589	.639	.456
Pelatihan_5	35.93	24.201	.671	.452
Pelatihan_6	36.15	24.537	.594	.433
Pelatihan_7	36.12	24.829	.558	.407
Pelatihan_8	36.00	26.275	.575	.421
Pelatihan_9	36.12	25.359	.587	.425
Pelatihan_10	36.07	24.103	.53	.387

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Sikap Individu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sikap_1	7.88	2.339	.252	.073	.709
Sikap_2	7.91	1.649	.570	.349	.305
Sikap_3	8.17	1.257	.493	.327	.416

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	16.44	4.035	.638	.405	.731
Motivasi_2	16.44	2.876	.658	.412	.569
Motivasi_3	16.62	3.443	.372	.257	.688
Motivasi_4	16.35	5.791	.604	.448	.589
Motivasi_5	16.12	5.261	.444	.286	.662

Sumber : Hasil Output SPSS

B. Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil Pengukuran	Reliability
1	Pelatihan	.406	.857
2	Sikap Individu	.494	.855
3	Motivasi Kerja	.704	Realibel

Sumber : Hasil Output SPSS

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (x). Hal tersebut penting karena salah satu syarat sebuah model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan data hasil uji multikolinearitas di dapatlah hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variable yang memiliki nilai tolerance kurang dari < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable independen dalam model regresi.

D. Uji Heterokedasitas

Pengujian heterokedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lainnya berdasarkan hasil Uji Hterokedasitas dengan menggunakan SPSS maka didapatkanlah hasil sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur yaitu bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.
- b. Dari grafika Plot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

E. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan gambar hasil olah data dengan SPSS, didapatlah hasil bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal sehingga bisa digunakan dalam penelitian.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah data primer yang diuji yaitu variabel pelatihan dan sikap Individu memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja peserta pendidikan vokasi lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang.

Berikut ini disajikan hasil data output yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan program SPSS:

Tabel. 4.11. Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749	.562	.553	2.353	2.322

Sumber : Output Data SPSS

Tabel 4.12. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error
1	(Constant)	8.554	2.482
	Pelatihan_Total	.344	0.413
	Sikap_Total	1.147	1.163

Sumber : Data Output SPSS

Dari tabel tersebut tercantum nilai konstanta dan nilai-nilai koefisien Regresi linear berganda untuk masing-masing variabel bebas. Berdasarkan nilai-nilai itu maka dapat ditentukan model regresi linear berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut :

$$Y = 8.554 + 0.532X_1 + 0.470X_2$$

Tabel 4.13. Uji Serentak (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.515	2	354.758	64.065	.000
	Residual	553.747	100	5.537		
	Total	1263.262	102			

Sumber : Output Data SPSS

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil 103 orang responden Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang yang telah bekerja maupun yang sudah di tempatkan bekerja di perusahaan-perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, hasil pengujian empiris pada regresi linear Berganda terlihat bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Sikap Individu) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) sebesar atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan 55,3% variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian Coefficient Parsial dan uji-F simultan dijawablah permasalahan tersebut sebagai berikut : Hipotesis Pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Motivasi Kerja. Koefisien regresi untuk variable pelatihan adalah 0,344 (tanda positif) Koefisien ini signifikan pada $\alpha = 0,05$ karena $7,986 > 1,983$ atau nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$. hal ini dapat diartikan bahwa Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang. Ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap motivasi kerja terbukti dan hipotesis diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Dewi Febri Pramitha P tahun 2012, yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Depok.

Hipotesis Kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Sikap Individu terhadap Motivasi Kerja. Koefisien regresi untuk variable Sikap Individu adalah 0,470 (tanda positif) Koefisien ini signifikan pada $\alpha = 0,05$ karena $7,049 > 1,983$ atau nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Variabel sikap individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang. Ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap Individu terhadap Motivasi kerja terbukti dan hipotesis diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Made Widayarsi 2012, yang menyatakan bahwa Sikap karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh simultan antara variable pelatihan, sikap individu terhadap motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I cabang Palembang. Berdasarkan hasil pengolahan data uji-F didapat bahwa nilai F hitung

yang diperoleh adalah 64,065 lebih besar dari F tabel sebesar 3,08 dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang ada dalam penelitian yaitu Pelatihan dan Sikap Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Motivasi Kerja). Hasil uji F yang telah dilakukan ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan Sikap Individu terhadap Motivasi Kerja terbukti dan hipotesis diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Daniel Arfan Aruan 2013 dan Anisa Putri Agiviana 2015. yang menyatakan bahwa pelatihan dan sikap sebagai variable X dapat mempengaruhi Variabel Y secara simultan dan signifikan.

Hipotesis ke empat yang menyatakan variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja terbukti dan dapat di jelaskan sebagai berikut : Besaran Koefisien regresi dari suatu variable bebas menunjukkan besarnya pengaruh variable tersebut terhadap variable terikat, sedangkan signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi bukan karena kebetulan, melainkan nyata secara statistic. Sanusi, Anwar (145:2011). Dari Kedua Variabel bebas, koefisien yang nilainya paling besar dan signifikan adalah Variabel Pelatihan. Artinya diantara kedua variable tersebut, variable pelatihan adalah variable yang dominan pengaruhnya terhadap variable Motivasi Kerja.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang
- 2) Variabel Sikap Individu Berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang

- 3) Variabel Pelatihan dan Sikap Individu memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang.
- 4) Diantara kedua Variabel bebas pelatihan dan sikap individu. Variable Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi LP3I Cabang Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

- 1) Kepada pihak LP3I Cabang Palembang kiranya dapat terus melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas pelatihan dan sikap individu Peserta Pendidikan Vokasi agar lebih siap untuk turun ke dunia kerja. Pelatihan yang di lakukan selama ini sudah cukup baik namun dirasa masih perlu untuk di tingkatkan seiring perubahan lingkungan strategis dunia usaha dan bisnis yang saat ini cenderung bergerak sangat cepat dan bervariasi pada seluruh bidang kerja.
- 2) Selain itu pembentukan sikap yang baik lewat mentoring agama, bimbingan konseling dan berbagai macam kegiatan positif dilingkungan LP3I cabang Palembang juga harus di utamakan. Untuk itu LP3I Cabang Palembang bisa memberikan program-program terobosan yang lebih inovatif yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja dan bisnis baik secara Nasional maupun Internasional.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan Pelatihan dan sikap Individu terhadap Motivasi Kerja, maupun sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan juga dalam penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memperkuat pengaruh terhadap Motivasi kerja serta dengan jumlah sampel dan lokasi yang lebih besar lagi.
- 4) Berdasarkan analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, variable pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variable motivasi kerja. Oleh karena itu jika LP3I menginginkan Peserta Pendidikan Vokasi nya

lebih termotivasi dalam bekerja sehingga lebih berdaya dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan saat di tempatkan bekerja. Maka pelatihan merupakan solusi pilihan yang tepat untuk dilakukan. Pelatihan merupakan proses pemberian kemampuan baru bagi karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada (Gery Dessler). Memfokuskan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan kegiatan Pelatihan dapat memacu profesionalisme kerja SDM sehubungan dengan tujuan pelatihan tersebut. SDM yang terlatih akan lebih terampil dalam menjalankan tugasnya. Mereka akan bekerja lebih keras dan lebih lama sehubungan dengan meningkatnya motivasi kerja lewat proses pembelajaran yang didapatkan dari pelatihan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Agiviana, Anisa Putri, (2015). *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan, Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat*, Jakarta.
- Arfan, Daniel, (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SUCOFINDO Surabaya*. Tesis Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Bangsawan, Arubina. 2017. *Pengaruh Pelatihan Penyuluh Lapangan KB terhadap Produktivitas Pelayanan KB Di Kota Palembang*. Majalah Ilmiah Manajemen, STIE APRIN Palembang.
- Buckley, Roger and Jim Cample (2009). *The Theory and Practice Of Training (Theory & Practice Of Training)*. London : Kogan Page.
- Chan, Janis Fisher. (2010). *Training Fundamentals. Pfeifer Essential Guides To Training Basics*. London:Pfeifer.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh.
- Divisi Kurikulum NeoNLP Society, (2014) *Student Manual NeoNLP Practitioner Certification*. Jakarta : PT.Magna Integra.
- Ewin, Tri (2016) .
<http://ewintribengkulu.blogspot.com/2012/10/faktor-yang-mempengaruhi-pencapaian.html>,
 (2016) *Faktor yang mempengaruhi Kinerja*. Di akses 25 November 2016.
- Febri, dan Pramitha (2012). *Pengaruh Pelatihan Basic Financing Management Terhadap Motivasi Dan Keterlibatan Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Politik. Program Sarjana Ilmu Administrasi Niaga. Universitas Indonesia, Depok
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasan, Mustofa, 2009.
<http://hasanmustafa.blogspot.co.id/2009/11/hubungan-sikap-dengan-motivasi.html>. Diakses November 24, 2016
- Heller, Robert. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley Book, 1998 _____. *Managing People*. London: Dorling Kindersley, 1999.
- Juni Priansa, Doni, (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2010.
- Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) 2016. <http://www.lp3i.ac.id/>. Diakses November 24, 2016
- Lester, James P, Stewart, Joseph, 2000, *Public Policy An Evolutionary Approach*, Wadsworth, Stamford, USA.

Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

McCormick, Earnest J. and Tiffin, 2002. *Human Resource Management*, PrenticeHall, Singapore.

McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2010.

Mudrajad, Kuncoro. 2013. "Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi". Yogyakarta : UPP STIM YKPN. Harianto, Sudomo, S. 2001.

Newstrom, John W. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies, 2011.

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003.

Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Obsorn, and Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2011.

Sikula, Andrew F. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiono (2008). Dikutip melalui website : <http://globallavebookx.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-dan-definisi-metode.html>. Selasa 29/11/2016.

Sujak, Abi. (1990:249) *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers

Swandi, Awie, (2015) *Turbo Speed Hipnotis*. Jakarta : Spasi Media.

Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.

Widyasari, Made, (2012). *Hubungan sikap karyawan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.

Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Jakarta : Salemba Empat.