

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI PESERTA PELATIHAN PADA UPTD. BALAI LATIHAN KERJA PROVINSI NTT

*The Infulence of Training and Motivation On Self-Development Of
Trainees Participants At UPTD. NTT Provincial Job Training Center*

**Inri Irma Febrianti Kekado^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)},
Tarsisius Timuneno^{4,d)}**

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} indrykekado345@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Pengembangan Diri peserta Pelatihan Pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT” Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan pelatihan, motivasi, dan pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, (2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, (4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT. Data diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada 54 responden Alumni peserta pelatihan UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT tahun 2023 dengan menggunakan Teknik *Sample Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data dilapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis adalah deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu: Pelatihan, motivasi dan variabel pengembangan diri peserta pelatihan berada pada kategori penilaian sangat tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, (4) Berdasarkan uji simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Diri Peserta Pelatihan, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi dalam memengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan relatif kuat.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Diri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sunyoto, 2012). SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. SDM merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, atau perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset

sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Hasibuan, 2003). Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan SDM dapat dilakukan dengan pengembangan SDM. Singodimedjo (2000) mengemukakan pengembangan SDM merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM. Pengembangan SDM dibutuhkan untuk SDM dapat memiliki pengetahuan dan keahlian tertentu sehingga memiliki kompetensi untuk dapat bersaing pada pasar kerja global. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM yaitu dengan pengembangan diri. (Allson, 2006). Pranasari (2019) menyatakan bahwa Pengembangan diri merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan dan diikuti dengan peningkatan perilaku dalam lingkungan kerja saat ini maupun yang akan datang. Agar pengembangan diri berjalan sesuai dengan arah yang dikehendaki, maka dibutuhkan metode-metode maupun pendekatan-pendekatan. Ada beberapa pendekatan yang biasa digunakan dalam pengembangan diri. Mengikuti program pelatihan atau kursus pengembangan diri. Apabila seseorang mempunyai potensi diri yang baik, tapi tidak tahu bagaimana menggali dan mengembangkannya, maka akan sangat disayangkan. Potensi itu tidak akan muncul dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Oleh karena itu diperlukan metode-metode untuk mengembangkan diri. Salah satunya dengan mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan didefinisikan oleh Gomes dalam (Candra & Sulandari, 2017), merupakan setiap usaha yang dilakukan dalam rangka perbaikan performansi pekerja terhadap pekerjaan yang berkaitan dengannya. Pelatihan menurut Manulung yang dikutip dalam Candra dan Sulandari (2017), proses belajar untuk memperoleh keterampilan dengan sistem yang lebih cenderung mengutamakan praktek daripada pemberian materi dalam jangka waktu yang lebih singkat dan berlaku diluar sistem pendidikan yang berlaku. Handoko (2008), pelatihan merupakan latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan terdiri dari program untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi peserta pelatihan melalui pendekatan akademi merupakan wadah yang mengintegrasikan rangkaian proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, *performance monitoring, feedback dan recognition*. Selain pelatihan terdapat faktor lain yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan, yaitu motivasi. Abdi (2021), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dalam diri seseorang ini akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan terhadap suatu pencapaian dalam kepuasan. Pemimpin perlu memperhatikan orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Dengan adanya motivasi, tingkat partisipasi peserta dalam berbagai program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) semakin meningkat. Husna (2015) menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja merupakan suatu tempat yang mewadahi aktivitas pelatihan yang berfungsi untuk memberi, mendapatkan, menambah, dan mengembangkan keterampilan, produktivitas, kedisiplinan, sikap kerja dan semangat kerja yang implementasinya lebih menghususkan praktek daripada teori. Balai Latihan Kerja

merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja.

UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT merupakan suatu lembaga pemberdayaan tenaga kerja yang berada di Provinsi NTT dibawah Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan perannya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang di harapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif untuk calon pencari kerja atau tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara 7 februari 2024 dengan Kepala UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT, mengatakan bahwa pengembangan diri sangat di rasakan oleh peserta pelatihan terbukti dengan banyak lulusan peserta pelatihan Balai Latihan Kerja yang berhasil melalui uji kompetensi. Hal ini sejalan dengan informasi yang di dapatkan dari Pegawai UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT berdasarkan hasil wawancara pada hari yang sama yang mengatakan banyak lulusan yang dapat membuka usaha sendiri melalui kompetensi yang mereka ikuti sehingga dari hasil wawancara tersebut di dapati bahwa pengembangan diri sangat dirasakan oleh peserta pelatihan. Motivasi dari pelatihan sangat dirasakan oleh peserta pelatihan terbukti bahwa peserta dapat memiliki keinginan untuk terus menambah pengetahuan dan skill sehingga dapat membuka usaha sendiri dengan modal yang didapat dari pihak Balai Latihan Kerja dan terus berusaha untuk berkompeten dengan kompetensi yang telah didapat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan proses di mana seseorang secara aktif meningkatkan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kualitas pribadi mereka melalui berbagai metode seperti belajar, berlatih, refleksi, dan pengalaman hidup. Ini bisa meliputi pengembangan keterampilan, peningkatan pemahaman diri, dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan (Erikson,2006). Pendapat diatas sejalan dengan pendapat dari Anwar (2018) Pengembangan diri adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri mereka, baik di bidang pribadi maupun profesional.

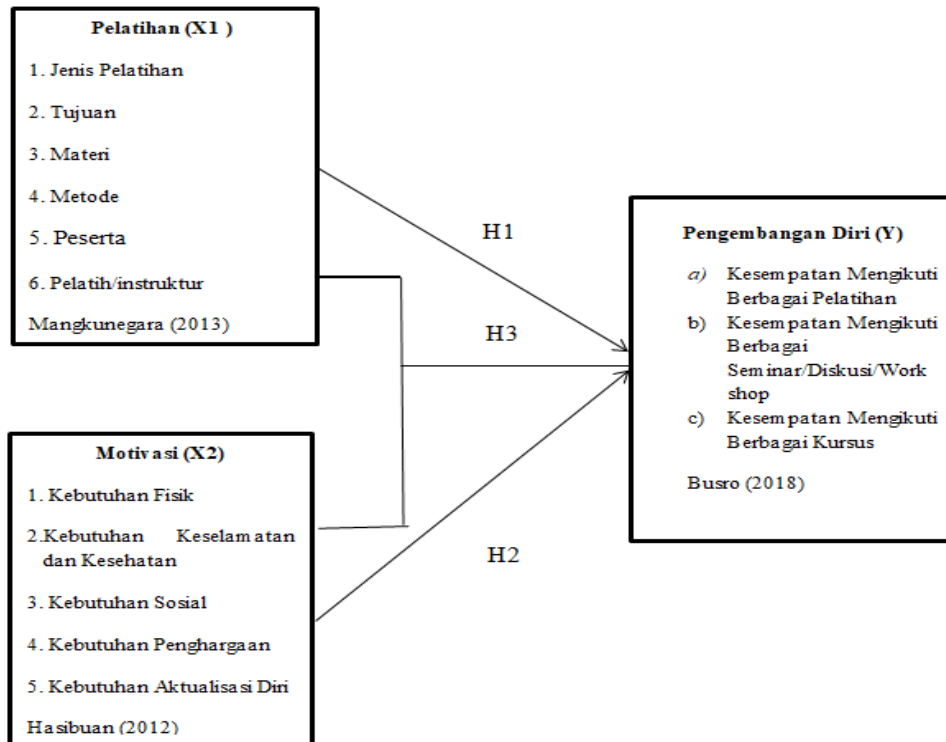
Pelatihan

Simamora (2006), mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Rachmawati (2008), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi peserta, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi

Sutrisno (2016), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bangun (2012), Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sesuatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.

Kerangka Berpikir **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri di UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri di UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT
- H3 : Diduga pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan diri di UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Pengujian Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.691	1.734		-.399	.692
	Total_X1	.304	.064	.582	4.748	.000
	Total_X2	.259	.088	.363	2.957	.005

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer, 2024 (Diolah)

Model Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -691 + 304 X_1 + 259 X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar -691 yang artinya apabila Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) bernilai 0, maka nilai Pengembangan Diri (Y) adalah sebesar 691 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 304$ artinya, apabila Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Motivasi(X2) tetap maka Pengembangan Diri (Y) meningkat 304.
3. Koefisien regresi $b_2 = 259$ artinya, apabila Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Motivasi (X2) tetap maka pengembangan diri (Y) meningkat 259.

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Diri
Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa t hitung (4,748) > t tabel (2,007) dan signifikansi (0,008) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan diri.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Diri
Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa t hitung (2,957) > t tabel (2,007) dan signifikansi (0,005) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan diri pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Pengujian F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670.314	2	335.157	143.415	.000 ^b
	Residual	119.186	51	2.337		
	Total	789.500	53			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Primer, 2024 (Diolah)

Karena F hitung (143.415) > F tabel (3,18), dan signifikansi (000) < alpha (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan diri pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.843	1.529

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis determinan menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 843. Hal ini berarti variabel pelatihan dan motivasi mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 84,3% terhadap pengembangan diri sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai adjusted R² sebesar 843 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan variabel motivasi terhadap pengembangan diri pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT relatif kuat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan diri. Hal ini berarti bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi proses pengembangan diri peserta pelatihan. Melalui pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peserta dengan berbagai faktor pendukung pelatihan sehingga pelatihan dapat berjalan dengan baik dan dapat mendukung proses peningkatan kualitas diri peserta dengan pelatihan yang diikuti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri. Menurut Jusmaliani (2011) hal ini dikarenakan pelatihan merupakan bagian dari proses

melatih seseorang dengan keterampilan dasar untuk melakukan pekerjaan yang dapat berpengaruh pada pengembangan diri seseorang. Lebih lanjut, Rachmawati (2008) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi peserta, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan diri. Peserta Pelatihan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan diri merupakan jalan yang dilakukan oleh peserta untuk menjadi SDM yang berkualitas dan menjadi SDM yang dapat bersaing di dunia kerja. Sehingga dengan motivasi yang dimiliki dan didukung dengan indikator dalam motivasi menjadi membuat peserta pelatihan memiliki tekad yang kuat untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri. Hasil penelitian tersebut didukung dengan teori yang disampaikan oleh Heru (2021) mengemukakan bahwa motivasi sangat memengaruhi proses pengembangan diri peserta pelatihan karena melalui motivasi yang kuat dapat mendorong peserta pelatihan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga peserta pelatihan memiliki potensi diri sehingga dapat menjadi SDM yang unggul.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Pengembangan Diri

Hasil uji simultan membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan diri peserta pelatihan pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh dan dampak yang sangat berarti terhadap pengembangan diri, meskipun dengan kontribusi yang berbeda. Disamping itu hasil uji F diperkuat oleh analisis determinan yang membuktikan bahwa kemampuan variabel pelatihan dan motivasi dalam memengaruhi pengembangan diri relatif kuat, akan tetapi tidak mutlak. Hal ini berarti masih terdapat faktor lain yang secara teoritis diduga berpengaruh terhadap pengembangan diri. Secara teori faktor lain seperti keterlibatan pribadi, dan dukungan sosial (Noe, 2018) namun hal tersebut memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu: pelatihan, motivasi dan variabel pengembangan diri berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri pada UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT. Berdasarkan uji simultan pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi dalam memengaruhi pengembangan diri relatif kuat.

Saran

Bagi UPTD. Balai Latihan Kerja Provinsi NTT untuk menambahkan program-program pengembangan diri seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah untuk membantu peserta menjadi lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti keterlibatan pribadi dan dukungan sosial yang memengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, H. (2021). Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-Jenisnya yang Perlu Dikenali. *Liputan6.Com*.
- Allson. (2006). Panduan Pengembangan Diri. Jakarta: BNSP dan Pusat Kurikulum.
- Anwar. (2018). Pengembangan Diri. STIE Balikpapan: Madani.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga., Bandung.
- Candra & Sulandari (2017), "Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora", *Jurnal Of Public Policy And Management Review* 6, no. 3
- Gomes, F.C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husna. (2015). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh. Tesis. Program Magister Dan Doktor Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas. Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Jusmaliani. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara.
- Noe, R. A. (2018). *Employee Training and Development. Second Edition. New York: McGraw-Hill Companies.*
- Pranitasari, D. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Singodimedjo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMA.
- Simamora, H. (2006). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, D. (2012). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus. Yogyakarta : CAPS.