

PENGARUH REPUTASI *TRAINER* DAN PERENCANAAN KARIR POLITIK TERHADAP MOTIVASI PRA *TRAINING* DAN PEMAHAMAN MATERI *TRAINING* DENGAN PENGALAMAN BERORGANISASI DAN LOYALITAS KADER SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (KASUS PADA PARTAI POLITIK KABUPATEN SLEMAN)

Bianka Andriyani

E-mail: bianka_andriyani@gmail.com

ABSTRACT

The human resource have seen by organization as a valuable asset which is the existencies of it must be protected. Organization should improve the quality of human resource in all of the activities. There are some ways to improve it, one of the way is giving a training. PDI Perjuangan as a political organization always giving such as training activity for improving member's quality and surprisingly the training activity is able in resulting a lot of member who has a good quality. The aim of the research is to test the effect of trainer's reputation and political career's on pre-training motivation and the understandability of training material with organization's experience and member's loyalty as the moderating variable. This research shows that trainer's reputation doesn't have positive effect on pre-training motivation. Another result show that political career's planning have positive effect on pre-training motivation and then pre-training motivation giving a positive effect on the understandability of training material. The research also find's that organization's experience doesn't moderate the positive effect of trainer's reputation on pre-training motivation. Another result also shows that organization's experience is able to moderate the positive effect of political career's planning on pre-training motivation and organization's

experience is able to moderate the positive effect of pre-training motivation on the understandability of training's material. This research shows that member's loyalty doesn't able to moderate the positive effect of trainer's reputation on pre-training motivation. The member's loyalty is able to moderate the positive effect of political career planning on pre-training motivation and also member's loyalty is able to moderate the positive effect of pre-training motivation and also member's loyalty is able to moderate the positive effect of pre-training motivation on the understandability of training's material.

Keywords: trainer's reputation, political career's planning, pre-training motivation, understandability of training's material, organization experience, member's loyalty

JEL Classification: K42, M12, M53

PENDAHULUAN

Pergeseran di pasar global terhadap lingkungan yang lebih kompetitif membuat perusahaan semakin menghargai asset kompetitif mereka seperti *human capital*.

Karyawan dinilai sebagai *human capital* karena pengetahuan dan keterampilan yang melekat dalam dirinya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan saat ini terutama perusahaan multinasional, telah menginvestasikan sejumlah besar uang dan waktu dalam pelatihan. Sebuah program pelatihan adalah fungsi strategis manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan karyawan secara keseluruhan dan kompetensi untuk mengatasi masalah sehari-hari mereka saat bekerja. Hal ini dapat mendukung perkembangan dan pertumbuhan organisasi di masa depan (Desimone *et al.*, 2002).

Program pelatihan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan tetapi dilakukan pula oleh partai politik sebagai salah satu bentuk organisasi. Banyak partai politik yang dapat menciptakan kemampuan kompetitifnya, namun sedikit yang dapat menjaga daya kompetitifnya sehingga berkesinambungan atau bertahan lama. Kesalahan utamanya karena partai politik tidak mampu memelihara dan menghasilkan keunggulan kompetitif serta mewariskannya kepada generasi selanjutnya.

Penelitian ini melibatkan reputasi *trainer* sebagai indikator yang akan memberikan pengaruh pada motivasi pra *training*. Sebelum mengambil kursus pelatihan, karyawan sering memiliki harapan tentang kualitas pelatihan. Harapan tersebut didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan program pelatihan khusus atau dari komentar rekan kerja yang telah menyelesaikan pelatihan. Jika pelatihan dianggap sebagai aktivitas yang tidak produktif, karyawan akan memiliki motivasi pra *training* yang rendah, terlepas dari sebenarnya kualitas program pelatihan. Dengan kata lain, reputasi dari program *training*, *trainer* atau departemen *training* harus mempengaruhi motivasi pra *training* karyawan.

Karyawan yang mengeksplorasi berbagai pilihan karir dan berencana untuk mencapai prestasi karir di masa depan harus termotivasi untuk belajar selama pelatihan. Individu yang lebih berorientasi pada karir harus mengakui pentingnya mengembangkan keahlian yang berbeda dan mengasah keterampilannya saat ini. Akibatnya, perencanaan karir secara positif berhubungan dengan motivasi pra *training*. Program *training* ini tidak hanya dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pencapaian karir dari karyawannya, tetapi juga dilakukan oleh partai politik dalam meningkatkan

kualitas pencapaian karir politik kader. Perencanaan pencapaian karir politik kader partai sebagai *trainee* dalam program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi menjadi salah satu indikator kesuksesan suatu program pelatihan yang dilakukan.

Motivasi pra *training* untuk program keterampilan diprediksi memberi pembelajaran pada kinerja berikutnya. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi pra *training* memiliki pengaruh penting pada seberapa jauh peserta pelatihan benar-benar belajar materi yang disampaikan kepadanya selama program pelatihan. Selain itu, jumlah pembelajaran yang terjadi selama pelatihan dapat mempengaruhi indikator lain dalam efektivitas pelatihan, seperti perubahan perilaku *trainee* pada pekerjaan dan kriteria organisasi lainnya misalnya, absensi, produktivitas. Dengan demikian, berdasar hubungan tersebut motivasi pra *training* menjadi hal penting untuk didahulukan dalam menciptakan efektifitas pelatihan.

Penelitian ini menguji variabel pengalaman berorganisasi dan loyalitas kader terhadap partai sebagai pemoderasi. Pengalaman berorganisasi mengindikasikan kemampuan kader dalam bekerjasama dan menerima tugas-tugas politik. Kader yang memiliki pengalaman berorganisasi cenderung lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan, penyebabnya adalah kebutuhan kader akan peningkatan dan pengembangan kualitas diri. Sementara, loyalitas kader terhadap partai mengindikasikan kesetiannya terhadap partai, tugas-tugas yang diberikan, dan dalam prosesnya kader membutuhkan kompetensi untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya sebagai wujud nyata kesetiannya terhadap partai. Keterlibatan penulis dalam proses *training* yang diselenggarakan oleh Partai Politik di Kabupaten Sleman sebagai peserta menjadi salah satu alasan penulis mengangkat Partai Politik Kabupaten Sleman dalam tulisan ini.

Dalam penelitian ini, penulis menduga reputasi dari *trainer* dan perencanaan karir politik dari masing-masing peserta *training* diduga berkontribusi secara positif dalam mempengaruhi motivasi peserta *training* sebelum *training* dilaksanakan. Semakin peserta *training* tertarik dengan reputasi dari *trainer* dan semakin jelas tujuan karir politik peserta maka penulis menduga motivasi pra *training* dari peserta akan semakin baik. Peran motivasi pra *training* dalam memberikan pengaruh positif pada pemahaman materi *training* menjadi

dugaan berikutnya dalam penelitian ini. Peserta yang termotivasi dengan lebih baik sebelum *training* diselenggarakan diduga akan mampu memahami materi *training* dengan lebih baik.

Selanjutnya, penulis melibatkan dua variabel pemoderasi yang akan memoderasi model penelitian. Variabel pemoderasi pertama adalah pengalaman berorganisasi. Semakin tinggi pengalaman berorganisasi peserta *training*, maka diduga pengaruh positif antarvariabel penelitian akan semakin kuat. Variabel pemoderasi kedua adalah loyalitas kader. Semakin tinggi loyalitas kader peserta *training*, maka diduga pengaruh positif antarvariabel penelitian akan semakin kuat.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh reputasi *trainer* dan perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dan pemahaman materi *training* dengan pengalaman berorganisasi dan loyalitas kader sebagai variabel pemoderasi. Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu.

Wexley (2002) menganggap bahwa pelatihan yang efektif memiliki potensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan kinerja individu, sehingga meningkatkan keuntungan organisasi. Proses *training transfer* menemukan beberapa variabel yang mempengaruhi pelatihan, antara lain reaksi peserta pelatihan, sikap kerja, dan kompetensi jabatan ditingkatkan. Selain itu *trainee* yang mampu memahami materi *training* dengan baik akan merasa lebih termotivasi dalam bekerja, komitmen pada pekerjaan semakin tinggi, lebih produktif, lebih percaya diri dan mengubah perilaku yang tidak berkontribusi positif pada pekerjaan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan dengan motivasi pra *train-*

ing yang lebih tinggi lebih mungkin untuk tampil lebih baik di pelatihan daripada peserta lain yang kurang termotivasi. Akibatnya, motivasi pra *training* dapat dilihat sebagai hal penting yang didahulukan dalam menghasilkan efektifitas pelatihan dan diduga berhubungan positif ke tingkat yang lebih tinggi dari transfer pelatihan.

Partai politik, sebagai organisasi yang melaksanakan program *training*, harus selektif dalam menentukan siapa yang akan menjadi *trainer*. Reputasi *trainer* sebagai salah faktor penentu keberhasilan program *training* menjadi hal yang harus dipertimbangkan secara matang. Program pelatihan yang dilakukan oleh Partai Politik Kabupaten Sleman melibatkan pelatih internal dan pelatih eksternal, tujuannya agar kualitas program *training* dapat dicapai dengan maksimal. Pelatih internal lebih representatif dengan ideologi dan berbagai program-program kepartaian. Sementara pelatih eksternal akan mampu membuka wawasan dan cakrawala dari peserta *training*.

Dessler (2003) menyatakan bahwa perencanaan karir merupakan proses yang penuh pertimbangan saat seseorang memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana bertindak untuk mencapai tujuan spesifik. Pengalaman berorganisasi merujuk pada kemampuan dan keterampilan berorganisasi kader secara kualitas dan kuantitas. Kualitas pengalaman berorganisasi ditunjukkan oleh berbagai aktivitas kader sebagai anggota organisasi dalam realita di lapangan dengan berbagai tingkatan struktural. Kuantitas pengalaman berorganisasi melihat periode waktu yang dilalui oleh kader dalam berorganisasi.

Kaderisasi merupakan usaha pembentukan seorang kader secara terstruktur dalam organisasi yang biasanya mengikuti suatu silabus tertentu. Kader diambil dari istilah yang diperkenalkan Lenin pada masa pembentukan Partai Komunis Sovyet (id.wikipedia.org/wiki/Kader). Partai politik adalah sekelompok manusia yang terorganisir secara stabil dengan tujuan merebut atau mempertahankan penguasaan pemerintah bagi pemimpin partainya, dan berdasarkan penguasaan ini memberikan kepada anggota partainya kemanfaatan yang bersifat ideal maupun materil. Loyalitas kader partai ditunjukkan dengan kesetiiaanya terhadap partai dan kemampuannya dalam melaksanakan program-program partai serta menjaga citra partainya.

Partai Politik melaksanakan program Kursus Kader Partai secara bertingkat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kader sehingga perilaku kader mampu konsisten dengan tujuan dan misi partai sebagai organisasi politik.

Reputasi dari program pelatihan, pelatih, atau departemen pelatihan harus mempengaruhi motivasi pra *training* karyawan. Dalam hal ini, reputasi *trainer* menjadi salah satu faktor dari reputasi pelatihan secara umum. Penting untuk mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pra *training*. Berdasar uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Reputasi *trainer* berpengaruh positif terhadap motivasi pra *training*.

Untuk mencapai prestasi karir di masa depan *trainee* harus termotivasi untuk belajar selama pelatihan. Individu yang lebih berorientasi pada karir harus mengakui pentingnya mengembangkan keahlian yang berbeda dan mematangkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Akibatnya, karir eksplorasi dan perencanaan karir harus secara positif berhubungan dengan motivasi pra *training*. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Perencanaan karir politik berpengaruh positif terhadap motivasi pra *training*.

Motivasi peserta pelatihan berhubungan dengan motivasi pra *training* adalah positif terkait dengan *training transfer* yang dirasakan. Dengan demikian, individu-individu yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa telah mendapat manfaat dari pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Perencanaan karir politik berpengaruh positif terhadap motivasi pra *training*.

Pengalaman berorganisasi dalam penelitian ini merujuk pada lama seorang karyawan atau kader bergabung dalam organisasi yang melaksanakan program *training*. Dalam organisasi politik, kader dengan pengalaman berorganisasi menganggap *training* sebagai suatu program rutin yang diselenggarakan oleh partai. Kader akan melaksanakan *training* sebagai bentuk kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga kader akan termotivasi untuk mengikuti *training* dan cenderung akan mengabaikan berbagai faktor yang akan mempengaruhi konsistensi dalam menjalankan kewajiban tersebut misalnya, reputasi *trainer*. Berdasarkan uraian

tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H4a: Pengalaman berorganisasi memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*.

Dalam dunia politik, perencanaan karir oleh kader partai mengacu pada perencanaan karir politik, dimana kader memiliki pandangan tentang masa depan dan tujuan apa yang ingin dicapai. Keberadaan kader sebagai aset berharga partai politik harus mampu mengakomodir perencanaan karir politiknya sinergis dengan tujuan partai. Partai Politik sebagai partai yang berlandaskan ideologi Pancasila menanamkan kepada kadernya untuk selalu menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam berkehidupan berbangsa dan bernegara. Perencanaan karir politik dari kader harus berlandaskan ideologi Pancasila dan sinergis dengan tujuan partai, yaitu berjuang untuk kesejahteraan rakyat.

Kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi diduga akan memiliki perencanaan karir politik yang lebih baik dibandingkan kader dengan pengalaman berorganisasi rendah. Hal ini dikarenakan kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi memiliki pengalaman politik yang lebih baik dan kapasitas politik yang lebih baik, sehingga diduga kader akan memiliki motivasi pra *training* yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H4b: Pengalaman berorganisasi memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*.

Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuannya atau motivasi untuk mendapatkan manfaat dari program *training* yang dilakukan (Dessler, 2003). Menurut Ivancevich & Konopaske (2013) untuk belajar, seseorang harus mau belajar. Komitmen dan kompetensi ini diperoleh melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan mengikuti berbagai program peningkatan kualitas diri (*training*). Agar program peningkatan kualitas diri (*training*) dapat berjalan dengan optimal, maka kader harus mampu termotivasi untuk mengikutinya.

Kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi diduga akan memiliki motivasi pra *training* yang lebih baik dibandingkan kader dengan pengalaman berorganisasi rendah. Dengan motivasi pra *training* yang lebih baik, kader diharapkan akan mampu memahami materi *training* dengan lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H4c: Pengalaman berorganisasi memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*.

Kader dengan loyalitas tinggi diduga akan mengabaikan berbagai faktor yang akan mampu mempengaruhi konsistensinya dalam menjalankan kewajiban, misalnya reputasi *trainer*. Sehingga kader dengan loyalitas tinggi akan mampu termotivasi untuk mengikuti *training* dibandingkan kader dengan loyalitas rendah karena memandang *training* sebagai suatu kewajiban. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H5a: Loyalitas kader memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*.

Training merupakan program partai yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kader. Kader akan berupaya mencapai karir politiknya dengan meningkatkan kualitas dan kapasitas diri mereka sendiri. Perencanaan karir yang dipersiapkan dengan baik akan mampu melahirkan kader-kader yang berkualitas dan siap memperjuangkan kesejahteraan rakyat. Kader dengan loyalitas yang lebih tinggi diduga akan memiliki perencanaan karir yang lebih baik dibandingkan kader dengan loyalitas rendah. Sehingga kader dengan loyalitas tinggi akan termotivasi untuk mengikuti *training* dibandingkan kader dengan loyalitas rendah. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H5b: Loyalitas kader memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*.

Kader dengan loyalitas yang tinggi diduga akan mampu melaksanakan program kepartaian dengan lebih baik dibandingkan kader dengan loyalitas

rendah. Program partai dalam konteks ini adalah *training*. Loyalitas tinggi tersebut ditunjukkan dengan antusiasme, semangat dan motivasi dalam mengikuti *training* yang akan diselenggarakan oleh partai. Kader dengan motivasi pra *training* yang tinggi tentu akan mampu memahami materi *training* dengan lebih baik. Pemahaman materi *training* akan menentukan keberhasilan program *training* yang diselenggarakan oleh organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H5c: Loyalitas kader memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*.

HASIL PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah anggota struktural partai dan bakal calon legislatif dari Partai Politik Kabupaten Sleman yang telah mengikuti Pendidikan Kader Partai Politik. Peneliti memilih anggota struktural partai dan bakal calon legislatif Partai Politik menjadi responden karena diduga akan mampu memberikan reaksi pada *training* yang telah dilakukan sebelumnya. Pengujian hipotesis H1, H2, dan H3 diuji dengan melihat *significant path* pada penelitian. Hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada Tabel 1.

PEMBAHASAN

Pada pengujian hipotesis pertama diperoleh angka $\beta = 0,146$ dimana $p > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama tidak didukung dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada hipotesis kedua yaitu berpengaruh positif terhadap mo-

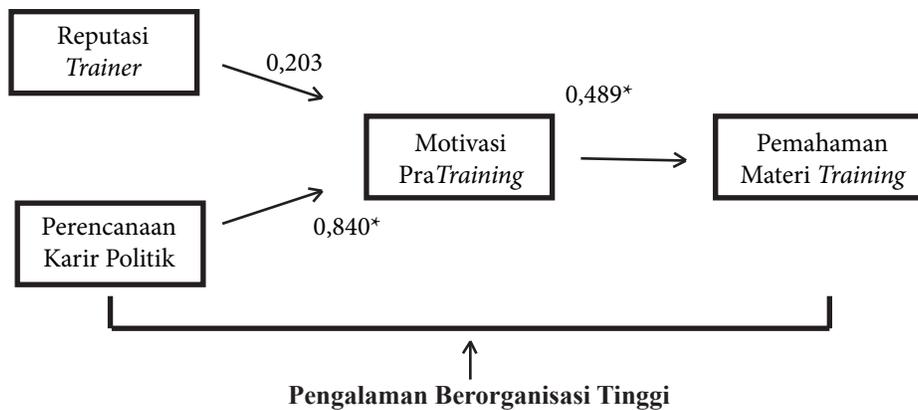
Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Isi Hipotesis	Standardized Regression Weights	P	Keterangan
H1	Reputasi <i>trainer</i> berpengaruh positif terhadap motivasi pra <i>training</i>	0,146	>0,05	Hipotesis tidak diterima
H2	Perencanaan karir politik berpengaruh positif terhadap motivasi pra <i>training</i>	0,909	<0,05	Hipotesis diterima
H3	Motivasi pra <i>training</i> berpengaruh positif terhadap pemahaman materi pelatihan	0,810	<0,05	Hipotesis diterima

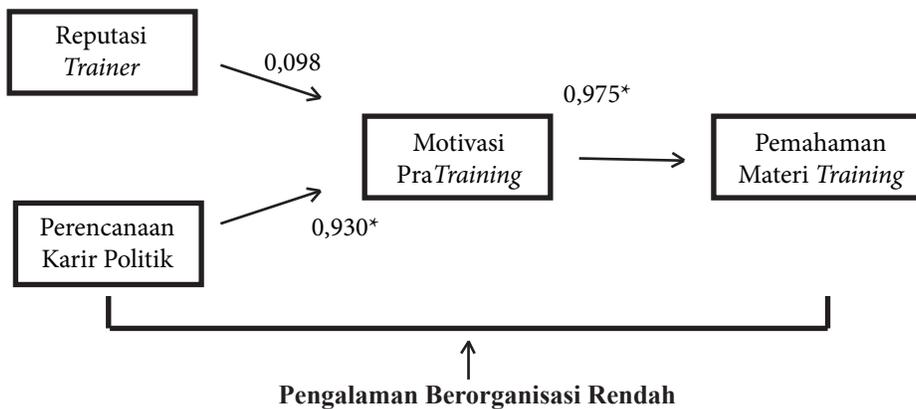
tivasi pra *training* menghasilkan nilai $\beta = 0,909$ dengan $p < 0,05$. Secara signifikan mendukung hipotesis kedua. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai $\beta = 0,810$ pada $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima.

Dalam penelitian ini, model diuji dengan metode *subgroup*. Sampel pengalaman berorganisasi dan loyalitas kader, masing-masing akan diuji terpisah dengan melihat perbedaan koefisien antara dua *subgroup*. Pengalaman berorganisasi dibagi dua berdasarkan lama kader tergabung dalam organisasi politik, yaitu Partai Politik. Kader akan dikelompok-

kan berdasarkan lama berorganisasi dengan kategori pengalaman berorganisasi tinggi dan pengalaman berorganisasi rendah. Sementara loyalitas kader dibagi dua berdasarkan nilai *mean* yang diperoleh dari akumulasi skor pada kuisioner. Kader dikelompokkan berdasarkan *mean* yang diperoleh. Kader dengan nilai *mean* tinggi akan termasuk dalam kategori loyalitas kader tinggi dan loyalitas kader rendah. Hasil analisis diperoleh dengan cara membandingkan nilai beta berdasarkan kategori pada setiap variabel.



Gambar 1a
Bagan model penelitian untuk pengalaman berorganisasi tinggi
 Keterangan: *Signifikan pada tingkat 0,05



Gambar 1b
Bagan model penelitian untuk pengalaman berorganisasi rendah
 Keterangan: *Signifikan pada tingkat 0,05

Hipotesis keempat 4a diuji dengan cara membandingkan nilai beta yang ada pada Gambar 1a dan 1b. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai beta pada Gambar 1a menunjukkan pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dengan pengalaman berorganisasi tinggi sebagai variabel pemoderasi tidak signifikan terjadi ($\beta_{1a} = 0,232, p > 0,05$). Sementara signifikansi muncul pada pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dengan pengalaman berorganisasi tinggi sebagai variabel pemoderasi ($\beta_{2a} = 0,840, p < 0,05$). Hasil analisis pada hubungan pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* dengan pengalaman berorganisasi tinggi sebagai variabel pemoderasi dinyatakan signifikan ($\beta_{3a} = 0,489, p > 0,05$).

Sementara untuk hasil analisis pada Gambar 1b menunjukkan pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dengan pengalaman berorganisasi rendah sebagai variabel pemoderasi tidak signifikan terjadi ($\beta_{1b} = 0,098, p > 0,05$). Sementara signifikansi muncul pada pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dengan pengalaman berorganisasi rendah sebagai variabel pemoderasi ($\beta_{2b} = 0,930, p < 0,05$). Hasil analisis pada hubungan pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi pelatihan dengan pengalaman berorganisasi rendah sebagai variabel pemoderasi dinyatakan signifikan ($\beta_{3b} = 0,975, p < 0,05$).

Berdasar perbandingan tersebut dapat diperoleh simpulan bahwa hipotesis keempat 4a yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dinyatakan tidak diterima. Hipotesis keempat 4b yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dinyatakan diterima. Hipotesis keempat 4c yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* diterima.

Hasil analisis hipotesis keempat 4a yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dinyatakan tidak diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{1a} = 0,232, p > 0,05$) dan ($\beta_{1b} = 0,098, p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa tidak ada pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*. Kedua nilai

beta tidak signifikan tetapi nilai beta pada pengalaman berorganisasi tinggi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding dengan nilai beta pada pengalaman berorganisasi rendah. Kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi memandang *training* sebagai suatu rutinitas dan kewajiban, sehingga faktor yang dapat menghambat kader dalam melaksanakan kewajiban akan diabaikan, misalnya reputasi *trainer*. Sehingga tanpa mempertimbangkan reputasi dari *trainer*, kader akan tetap mampu memotivasi dirinya untuk mengikuti *training* yang diselenggarakan oleh partai. Karena dalam persepsi kader Partai Politik, apa yang menjadi program partai akan menjadi program kader partai pula.

Hasil analisis untuk hipotesis keempat 4b yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dinyatakan diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{2a} = 0,840, p > 0,05$) dan ($\beta_{2b} = 0,930, p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*.

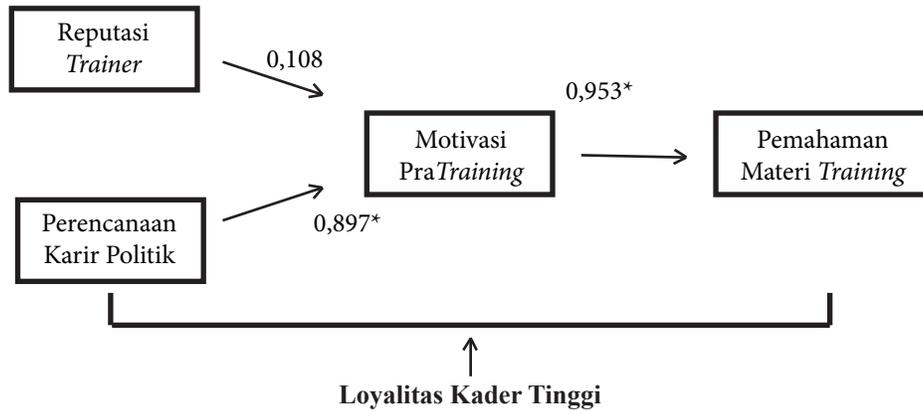
Kedua nilai beta signifikan tetapi nilai beta pada pengalaman berorganisasi tinggi menunjukkan nilai yang lebih rendah dibanding dengan nilai beta pada pengalaman berorganisasi rendah. Hal ini dikarenakan kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi tidak lagi memiliki ambisi berkarir karena alasan usia, tujuan hidup dan menganggap *training* sebagai suatu program rutin organisasi, sehingga mereka melaksanakannya sebagai suatu kewajiban. Sementara kader dengan pengalaman berorganisasi rendah memiliki perencanaan karir politik yang lebih tinggi sehingga akan lebih termotivasi untuk mengikuti *training* dan mampu memahami materi *training* dengan lebih baik.

Hasil analisis hipotesis keempat 4c yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* dinyatakan diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{3a} = 0,489, p > 0,05$) dan ($\beta_{3b} = 0,975, p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*. Kedua nilai beta signifikan tetapi nilai beta pada pengalaman berorganisasi tinggi menunjukkan nilai yang lebih rendah dibanding dengan nilai beta

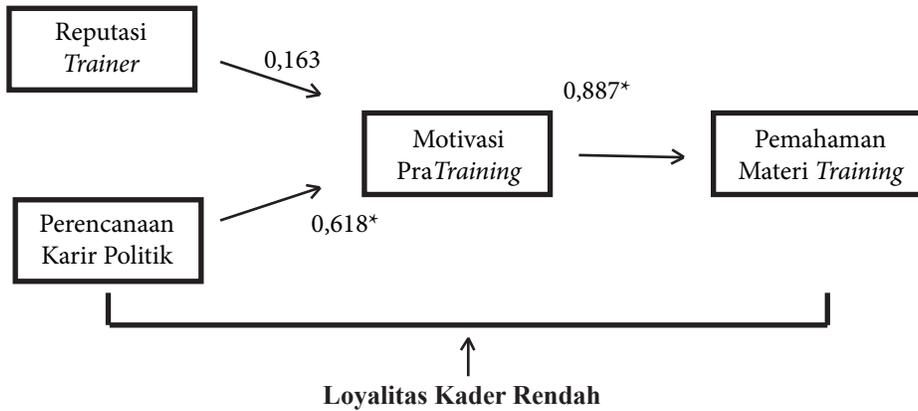
pada pengalaman berorganisasi rendah.

Kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi memandang *training* sebagai program rutin dan melaksanakan *training* sebagai suatu kewajiban, sehingga motivasi pra *training* dan pemahaman materi *training* kader dengan pengalaman berorganisasi tinggi menjadi lebih rendah dibandingkan kader dengan pengalaman

berorganisasi rendah. Dimana kader dengan dengan pengalaman berorganisasi rendah memandang *training* sebagai suatu aktivitas peningkatan kualitas diri, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk mengikuti *training* dan pemahaman materi *training* akan menjadi lebih baik.



Gambar 2a
Bagan model penelitian untuk loyalitas kader tinggi
 Keterangan: *Signifikan pada tingkat 0,05



Gambar 2b
Bagan model penelitian untuk loyalitas kader rendah
 Keterangan: *Signifikan pada tingkat 0,05

Hipotesis kelima diuji dengan membandingkan nilai beta pada Gambar 2a dan 2b. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai beta pada Gambar 2a menunjukkan pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dengan loyalitas kader tinggi sebagai variabel pemoderasi tidak signifikan terjadi ($\beta_{1a} = 0,108$, $p > 0,05$). Sementara signifikansi muncul pada pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dengan loyalitas kader tinggi sebagai variabel pemoderasi ($\beta_{2a} = 0,897$, $p < 0,05$). Hasil analisis pada hubungan pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* dengan loyalitas kader tinggi sebagai variabel pemoderasi dinyatakan signifikan ($\beta_{3a} = 0,953$, $p < 0,05$).

Hasil analisis pada Gambar 2b menunjukkan pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dengan loyalitas kader rendah sebagai variabel pemoderasi tidak signifikan terjadi ($\beta_{1b} = 0,163$, $p > 0,05$). Sementara pada pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dengan pengalaman berorganisasi rendah sebagai variabel pemoderasi ($\beta_{2b} = 0,618$, $p > 0,05$) dinyatakan tidak signifikan dan hasil analisis pada hubungan pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* dengan pengalaman berorganisasi rendah sebagai variabel pemoderasi dinyatakan signifikan ($\beta_{3b} = 0,887$, $p < 0,05$).

Berdasar perbandingan tersebut dapat diperoleh simpulan bahwa hipotesis kelima 5a yaitu loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dinyatakan tidak diterima. Hipotesis kelima 5b yaitu pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dinyatakan diterima. Hipotesis kelima 5c yaitu pengalaman perorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* diterima dalam penelitian ini.

Hasil analisis hipotesis kelima 5a yaitu loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training* dinyatakan tidak diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{1a} = 0,108$, $p > 0,05$) dan ($\beta_{1b} = 0,163$, $p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa tidak ada pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*. Kedua nilai beta tidak signifikan tetapi nilai beta pada loyalitas kader tinggi

menunjukkan nilai yang lebih rendah dibanding dengan nilai beta pada loyalitas kader rendah. Kader dengan loyalitas tinggi memiliki pemahaman bahwa *training* merupakan aktivitas yang wajib diikuti sebagai kader partai untuk meningkatkan kualitas dirinya. Sehingga faktor yang akan menghambat pelaksanaan kewajiban tersebut akan diabaikan, misalnya reputasi *trainer*. Sementara kader dengan loyalitas rendah cenderung mempertimbangkan berbagai faktor yang akan mempengaruhi konsistensinya dalam mengikuti *training*, misalnya reputasi *trainer*. Dampaknya kader dengan loyalitas rendah semakin tidak termotivasi untuk mengikuti *training* karena terpengaruh oleh reputasi *trainer*.

Hasil analisis untuk hipotesis kelima 5b yaitu loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training* dinyatakan diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{2a} = 0,897$, $p > 0,05$) dan ($\beta_{2b} = 0,0618$, $p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*.

Terdapat perbedaan signifikansi pada kedua nilai beta. Nilai beta pada loyalitas kader tinggi signifikan sementara nilai beta pada loyalitas kader rendah tidak signifikan. Hal ini berarti moderasi dinyatakan sempurna. Nilai beta pada loyalitas kader tinggi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding dengan nilai beta pada loyalitas kader rendah. Kader dengan loyalitas tinggi memiliki perencanaan karir politik yang lebih baik sehingga akan lebih termotivasi untuk mengikuti *training*. Sementara kader dengan loyalitas yang rendah cenderung tidak memiliki perencanaan karir politik yang baik sehingga tidak termotivasi untuk mengikuti *training*.

Hasil analisis hipotesis kelima 5c yaitu loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training* dinyatakan diterima. Berdasar perbandingan nilai pengalaman berorganisasi tinggi dan rendah yaitu ($\beta_{3a} = 0,953$, $p > 0,05$) dan ($\beta_{3b} = 0,887$, $p > 0,05$) diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*. Kedua nilai beta signifikan tetapi nilai beta pada loyalitas kader tinggi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding dengan nilai beta pada loyalitas kader rendah.

Kader dengan loyalitas tinggi akan lebih termotivasi untuk mengikuti *training* dan mampu memahami materi *training* dengan lebih baik dibandingkan kader dengan loyalitas yang rendah. Hal ini dikarenakan kader dengan loyalitas yang rendah cenderung tidak termotivasi untuk mengikuti *training* dan pemahaman materi *training* menjadi lebih rendah dibandingkan kader dengan loyalitas tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian untuk hipotesis 1 tidak mendukung pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*, hipotesis 2 mendukung pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*, hipotesis 3 didukung dalam penelitian ini dimana hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*. Hasil pengujian hipotesis 4a tidak mendukung pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*, pengujian hipotesis 4b mendukung pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*, dan pengujian hipotesis 4c mendukung pengalaman berorganisasi mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hasil pengujian hipotesis 5a tidak mendukung loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif reputasi *trainer* terhadap motivasi pra *training*, pengujian hipotesis 5b mendukung loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif perencanaan karir politik terhadap motivasi pra *training*, dan hipotesis 5c mendukung loyalitas kader mampu memoderasi pengaruh positif motivasi pra *training* terhadap pemahaman materi *training*.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pemilihan waktu pengambilan sampel yang ternyata dapat mempengaruhi hasil hipotesis. Pengambilan sampel pada anggota struktural dan bacaleg Parta Politik Kabupaten Sleman dilakukan pada saat acara partai dikarenakan kendala teknis, dimana tidak semua responden yang dituju dapat 100% hadir karena acara partai yang diselenggarakan seringkali bertepatan

dengan jam kerja. Keterbatasan berikutnya adalah ketidaksediaan beberapa responden dalam mengisi kuesioner diakibatkan kesibukannya setelah acara partai sehingga tidak dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah validitas *item* pernyataan kuesioner untuk pernyataan yang mengukur mengenai reputasi *trainer* dan perencanaan karir politik. Terdapat masing-masing satu *item*, yaitu TR6 dan CP3. Selain itu, bidang politik yang menjadi pengambilan sampel dalam penelitian ini dipandang sebagai sebuah keterbatasan karena belum tentu hasil dalam penelitian ini dapat diaplikasikan dalam bidang lainnya.

Saran

Saran peneliti dalam penelitian yang akan datang, yaitu peneliti mendatang diharapkan memperhatikan pemilihan waktu yang tepat dalam pengambilan sampel dan juga peneliti diharapkan dapat memperbaiki salah satu instrumen atau *item* yang tidak valid tersebut yang digunakan untuk mengukur variabel reputasi *trainer* dan perencanaan karir politik. Selain itu, peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dilakukan di bidang yang lain agar semakin menambah kontribusi pada ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desimone, R. L., Werner, J. M., Haris, D. M. 2002. *Human resource development*. Thompson Learning, Inc.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ivancevich J. M. & Konopaske R. 2013. *Human Resource Management Ed. 12th: Training and Development*. Mc Graw-Hill International.
- Wexley, K. N., & Baldwin, T. T. 2002. "Paottraining strategies for facilitating positive transfer: An empirical exploration". *Academy of Management Journal*, 29: 503-520.