

UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA PADA KELOMPOK TANI TANAMAN HIAS GUNASARI DESA PETIGA, TABANAN

Ida Ketut Kusumawijaya
STIE Triatma Mulya Badung

ABSTRAK

The purpose of this study is to analyze the effect of training on the productivity of the Ornamental Farmer Group Farmer Guna Sari Petiga Village and the influence of motivation on the productivity of the Farmers Group of Ornamental Plants Farmer Petari Petari Sari. The variables in this research are: Independent variable (X) that is training (X1) and motivation (X2), and dependent variable (Y) is that work productivity. By using quantitative data and qualitative data, sourced from the primary data and secondary data with data retrieval techniques are: interviews, questionnaires and documentation. The sample in this research is the member of Farmer Group of Ornamental Plants of Guna Sari Petiga Village which amounted to 105 people with data analysis technique that is: Data Quality Test, Test Validity of Research Instrument, Reliability Test of Research Instrument and Multiple Linear Regression Analysis for Hypothesis Testing. The results showed that: Training has a positive and significant effect on work productivity at the Farmers Group Hias Gunasari Petiga Village. This means that increased attention to training will lead to increased work productivity. Motivation of work has a positive and significant effect on work productivity at the Farmer Group Hias Gunasari Petiga Village. This means that increased attention to work motivation will lead to increased work productivity.

Keywords: training, motivation and work productivity

PENDAHULUAN

Desa Petiga Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan merupakan salah satu daerah penghasil tanaman hias. Jenis tanaman hias yang terdapat di desa Petiga adalah bunga anggrek tanah, tanaman pakis, kembang sepatu, pisang hias dan salah satu tanaman hias yang menjadi icon desa Petiga adalah tanaman puring. Tanaman satu ini sangat banyak dicari oleh pembeli baik dari dalam maupun dari luar kota. Usaha tanaman hias ini merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat setempat, karena sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani tanaman hias.

Usaha tanaman hias ini memang dapat memberikan keuntungan yang besar bagi para petaninya. Namun, tidak semua petani tanaman hias merasa bahwa dari usaha tanaman hiasnya tersebut mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Hal ini disebabkan jumlah petani tanaman hias di daerah tersebut cukup banyak, sehingga persaingan diantara petani sangat ketat dan pendapatan petani relatif rendah. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus, maka akan menimbulkan masalah bagi petani. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor produksi yang mempengaruhi pendapatan petani,

diantaranya yaitu faktor lahan, tenaga kerja, modal dan motivasi.

Untuk meningkatkan produktivitas dari usahanya juga masih terhambat dikarenakan masih banyak diantara tenaga kerja tersebut adalah ibu-ibu atau anak-anak, yang tenaganya tergolong lemah, sehingga produktivitas yang diharapkan tidak dapat tercapai. Selain itu, pengetahuan petani juga sangat terbatas. Hal ini dikarenakan pendidikan yang dicapai petani masih tergolong rendah, sehingga petani tidak mengetahui bagaimana cara menggunakan teknologi terbaru untuk membantu mengelola dan mengembangkan usaha tanaman hiasnya. Setiap usaha yang dijalaniakan selalu memerlukan modal untuk dapat bertahan selamaa usaha tersebut berjalan. Sementara itu, petani tanaman hias di desa Petiga tidak memiliki modal yang cukup besar untuk mengembangkan usaha tanaman hiasnya.

Sempitnya luas lahan yang dimiliki membuat petani sulit untuk memperoleh pinjaman kredit, hal ini dikarenakan luas lahan tersebut tidak dapat dijadikan jaminan atau menyakinkan pihak yang memberikan pinjaman bahwa petani mampu untuk mengembalikan uang yang dipinjamnya tersebut pada waktu yang ditentukan. Sehingga keinginan petani untuk mengembangkan usaha tanaman hiasnya akan terhambat atau bahkan mengalami kebangkrutan. Selain itu, upaya penyuluhan yang tidak pernah dilakukan oleh pemerintah daerah setempat juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan.

Petani mengharapkan adanya campur tangan dari pemerintah setempat untuk mengadakan kekuatan penyuluhan untuk

mengembangkan uasa tanaman hias petani. Tujuannya adalah petani dapat meningkatkan hasil produk tanaman hiasnya, dengan demikian pendapatan petani juga akan meningkat. Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga?.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Manguprawira (2003: 135) berpendapat bahwa: "Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar". Dalam definisi lebih lanjut Manguprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur dalam jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Menurut Gomes (2003:197), "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi

tanggungjawab, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Robbins (2001:282) menyatakan bahwa: “Pelatihan adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur”. Gomes-Mejia, Balkin, dan Cardy (2001:259), mengemukakan “Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan para perlu belajar tentang keahlian baru”.

Zurnali (2004) menjelaskan bahwa pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi. Definisi-definisi para ahli tersebut dapat dengan lengkap mendeskripsikan mengenai arti dan tujuan pelatihan. Menurut Zurnali (2004), “Tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan”. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Hamalik (2001: 13) mengatakan bahwa “Fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (performance) para peserta. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenaga kerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial”. Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh

komponen-komponen menurut Mangkunegara (2005): Pelatih (*Trainer*); Bahan-bahan pelatihan; Metode latihan (termasuk alat bantu); Peserta (*Trainee*).

Menurut Hariandja (2005: 5) tujuan umum dari pelatihan adalah: (1) Pegawai yang baru direkrut sering kali yang belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan. (2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, perubahan-perubahan disini meliputi perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab. (3) Berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan. (4) Menyesuaikan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menjamin kualitas kerja.

Menurut Cherrington (1995: 358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *of the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *of the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *of the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. *On the job training* dibagi menjadi 6 macam yaitu: *Job Intruction training*; *Apprenticeship*; *Internship* dan *Assistantships*; *Job Rotation* dan *Transfer*; *Junior Boards* dan *Committee Assingments*; *Couching* dan *Counseling*.

Sedangkan *of the job training* dibagi menjadi 13 macam: *Vestibule training*; *Lecture*; *Independent Self-study*; *Visual presentations*; *Conferences dan discussion*; *Teleconferencing*; *Case studies*; *Role playing*; *Simulation*; *Programmed instruction*; *Computer-based training*; *Laboratory training*; *Programmed group exercise*. Adapun indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut: Pelatih (*Trainer*).; Bahan-bahan pelatihan (materi).; Metode latihan (termasuk alat bantu).; Peserta (*Trainee*)

B. Motivasi Kerja

“Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Ada beberapa pengertian motivasi menurut para ahli. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”, (Hasibuan, 2001:140). Sperling mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai “Suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”, (dikutip oleh Mangkunegara, 2005:93). Menurut Robbins (2002:317), “Motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu”. Sedangkan Mangkunegara (2005:61) mengatakan “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di

perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori dengan pendekatan isi/ kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan penguat (*reinforcement theory*).

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (dikutip oleh Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.
- b. Teori Keadilan. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya.
- c. Teori X dan Y. McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative

disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut Y.

- d. Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyediaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Faktor-faktor intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggungjawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri. Tidak
- e. Teori Kebutuhan McClelland. Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: Kebutuhan pencapaian (need for achievement); Kebutuhan akan kekuatan (need for power); Kebutuhan hubungan (need for affiliation).

Donovan (dikutip oleh Safaria, 2004:82), menjelaskan bahwa ada dua jenis yang mempengaruhi motivasi pada karyawan yaitu meliputi : (1) Internal, yaitu terdiri dari: Tingkat kecerdasan; Kepribadian; Pengalaman kerja; Usia; dan (2) Eksternal, yaitu terdiri dari: Hubungan pimpinan dengan bawahan; Hubungan antar rekan sekerja; Sistem pembinaan dan pelatihan; Sistem kesejahteraan, dan Lingkungan fisik tempat kerja.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) yaitu sebagai berikut: Keberhasilan (*achievement*); Peluang untuk maju; Pengakuan atau

penghargaan (*recognition*); Tanggungjawab.

C. Produktifitas Kerja

Definisi Produktivitas menurut Sinungan (2009): “Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya lebih baik dan banyak yang dapat dihemat”. Definisi di atas tampak bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber kerja yang dipergunakan dengan melalui perbaikan cara kerja. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama ialah efektivitas yang mengarah kepada kualitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dikutip oleh Cahyono dan Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta Ilmu Manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen,

dollar dan seterusnya (Ravianto, 1986:21).

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, ualitas kerja dan ketepatan waktu: (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. (2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sinungan (2003: 23) mengemukakan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu: (1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. (2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.

(3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

Untuk menyusun perbandingan - perbandingan ini perlu mempertimbangan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

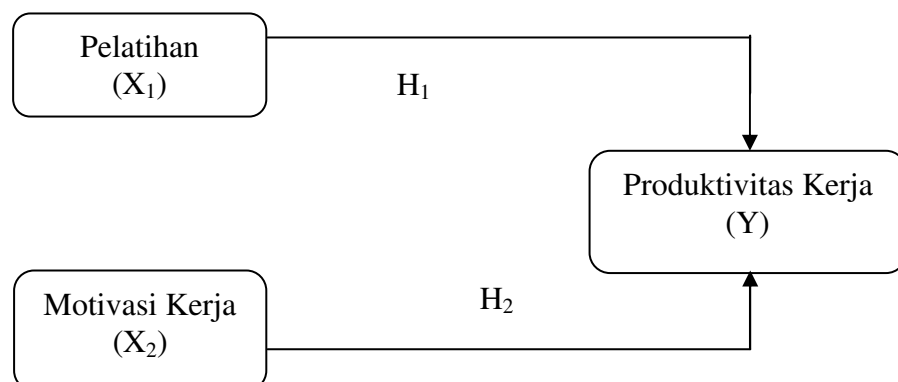
$$\text{Total Parsial} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para keryawan sehingga sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.; Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan, misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.; Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.; Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.; Untuk perencanaan dan pengembangan karier.; Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.; Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.; Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. Adapun indikator-indikator Produktivitas sebagai berikut: (1) Kemampuan Kerja. (2) Motivasi Kerja. (3) Hasil Kerja. (4) Efektivitas dan Efisiensi.

D. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Adapun bentuk pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja dapat digambarkan sebagai berikut diantaranya sebagai berikut:



GAMBAR KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan dan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap produktivitas kerja Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga
- H₂ : Diduga bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yaitu: Variabel Independen (variabel bebas) berupa pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dan Variabel Dependen (variabel terikat) adalah produktivitas kerja (Y). Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: Data Kualitatif dan Data Kuantitatif, dengan sumber data yaitu: Data Primer dan Data Sekunder. Sedangkan prosedur pengumpulan data yaitu: Dokumentasi, Wawancara, Kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga yang masuk

menjadi anggota Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga sebanyak 140 kepala keluarga dimana hanya 105 kepala keluarga yang aktif terjun di Kelompok Tani Tanaman Hias Guna Sari Desa Petiga.

Teknis Analisis

Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data: Uji validitas Instrumen Penelitian dan Reabilitas Instrumen Penelitian.
2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berikut adalah rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas yang merupakan hasil perhitungan dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisioner yang diperoleh dengan bantuan SPSS 19.0 *for Windows*.

TABEL REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,660	X1.1	0,407	Valid
		X1.2	0,340	Valid
		X1.3	0,392	Valid
		X1.4	0,369	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	0,650	X2.1	0,385	Valid
		X2.2	0,551	Valid
		X2.3	0,559	Valid
		X2.4	0,404	Valid
		Y1	0,422	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	0,693	Y2	0,368	Valid
		Y3	0,323	Valid
		Y4	0,383	Valid

Sumber : pengolahan data

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada tabel diatas diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel diatas

diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji normalitas dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Motivasi_Kerja	Produktivitas_Kerja
N		106	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.77	34.49	39.34
	Std. Deviation	2.470	2.090	2.579
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.216	.114
	Positive	.085	.130	.096
	Negative	-.132	-.216	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.357	2.216	1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.081	.132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.956	1.046
	Motivasi_Kerja	.956	1.046

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

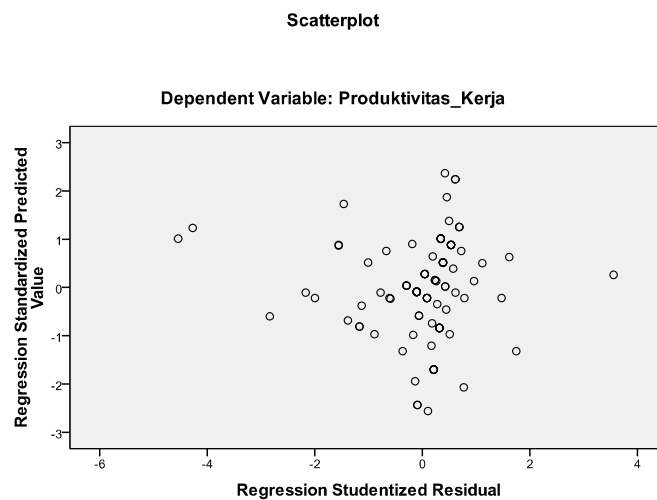
Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu pelatihan dan motivasi kerja adalah sebesar 1,046 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara

nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandardize).

GAMBAR SCATTERPLOT SRESID DAN ZPRED



Sumber : Lampiran 4

Dari gambar diatas terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut.

Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL HASIL ANALISIS STATISTIK

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	R ²	t _{Hitung}	Sig. t
Produktivitas Kerja (Y)	Pelatihan (X1)	0,799	0,831	0,786	0,691	13,440	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,363		0,273		3,929	0,000

Konstanta = 1,331 Persamaan Regresi : $Y = 1,331 + 0,786 X_1 + 0,273 X_2$ $T_{\text{tabel}} (0,05 : 102) = 1,658$
--

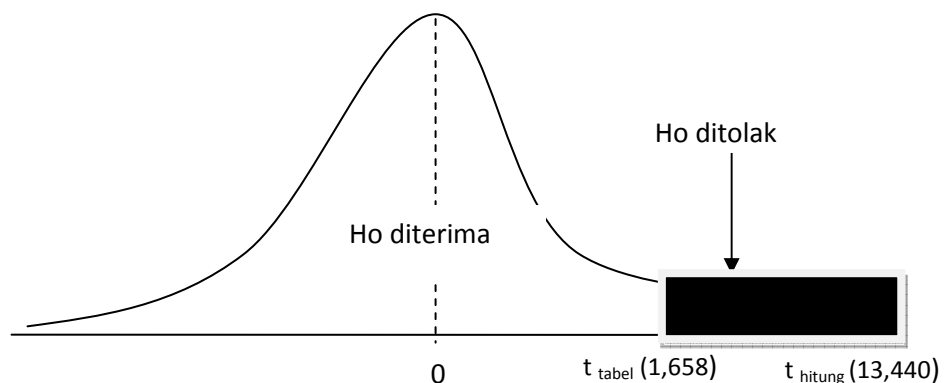
Informasi yang diperoleh dari tabel diatas adalah terdapat hubungan parsial yang cukup kuat antara pelatihan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,799 jika motivasi kerja (X_2) dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,363 menunjukkan bahwa ada hubungan yang lemah jika pelatihan (X_1) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel diatas adalah terdapat hubungan yang kuat secara simultan (bersama-sama) antara pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,831. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga akan lebih besar peningkatannya jika pihak pengelola memberikan perhatian terhadap pelatihan dan motivasi kerja secara serempak dibandingkan jika pihak pengelola hanya memberikan perhatian terhadap pelatihan dan motivasi kerja secara terpisah (satu per satu).

Pengaruh Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas kerja (Y) Pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga.

Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,786 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap pelatihan (X_1) dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada kelompok tani tanaman hias Gunasari Desa Petiga. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara pelatihan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y), serta H_a = terdapat pengaruh positif secara parsial antara pelatihan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 : $t_{\text{hitung}} = 13,440 > t_{\text{tabel}} (0,05 : 102) = 1,658$ dan Sig. t = 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan.

GAMBAR KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH PELATIHAN (X_1) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Y)



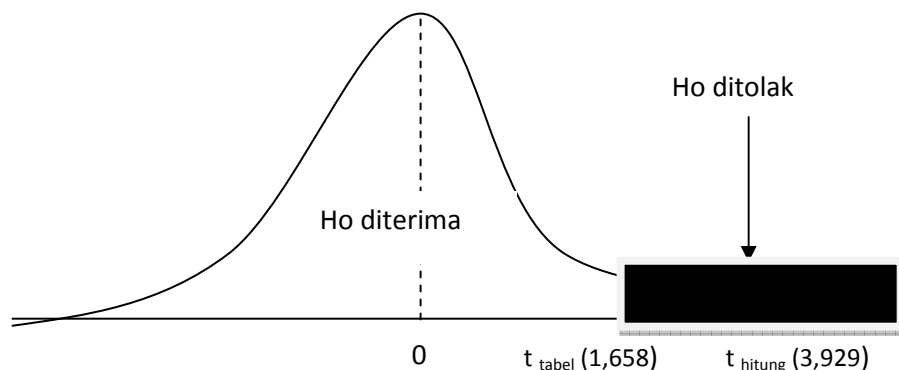
Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan dengan produktivitas kerja di Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga dapat diterima dan dibuktikan.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,846 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap

motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), serta H_a = terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_2X_2 : t_{hitung} = 3,929 > t_{tabel}$ (0,05 : 102) = 1,658 dan Sig. t = 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a .

GAMBAR KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI KERJA (X_2) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Y)



Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga dapat diterima dan dibuktikan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga. Ini berarti

bahwa peningkatan perhatian terhadap pelatihan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan ditunjang dengan data-data primer dari Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak pengelola Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga untuk dapat menerapkannya sebagai implikasi kebijakan khususnya dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pihak pengelola sebaiknya menerapkan pelatihan yang efektif sehingga anggota memiliki produktivitas kerja yang semakin baik.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, diharapkan pihak pengelola terus meningkatkan motivasi kerja anggota, agar produktivitas kerja semakin baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel

sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2002. *Analisis Regresi, Edisi Kedua*. Yogyakarta : PT. BPFE.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid1 & 2*. Jakarta. LP3ES
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. Jakarta.
- Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Edwin B, Flipo. 1996. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika Haryati, Agustina. 2005. *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya*

*Terhadap Peningkatan
Produktivitas Kerja
Karyawan.* Skripsi: Brawijaya
Malang.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan.*
Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan.*
Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.*
Yogyakarta: Gajah Mada
University.

Notoatmojo, Soekidjo. 2003.
*Pendidikan dan Perilaku
Kesehatan.* Jakarta: Rineka
Cipta.

Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia Nomor 101. 2000.
*Pendidikan dan Pelatihan
Jabatan PNS.* Jakarta:
Pemerintah Republik
Indonesia.

Undang Undang Republik Indonesia
Nomor 13. 2003. *Tentang
Ketenagakerjaan.* Jakarta:
Kementerian Tanaga Kerja dan
Transmigrasi.

Undang Undang Republik Indonesia
Nomor 2.1989. *Tentang Sistem
Pendidikan Nasional.* Jakarta:
Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan Republik
Indonesia.