

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS  
(Pada Industri Kecil Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik  
di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang)**

**Agus Murdiyanto**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

Email : [agus\\_murdiyanto88@yahoo.com](mailto:agus_murdiyanto88@yahoo.com)

**Abstrak**

Pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyatnya makmur dan berkeadilan baik daerah maupun perkotaan dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Namun kenyataannya ketimpangan pembangunan masih terjadi, oleh karenanya perlu menjadi perhatian pemerintah agar ketimpangan tidak terjadi. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi nasional yang rata-rata membaik maka seharusnya daerah perlu pemberdayaan. Masyarakat di pedesaan juga perlu pemberdayaan dengan memotivasi dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas. Sampel penelitian ini kelompok wirausaha kerajinan/batik di kecamatan Gunungpati Semarang. Pengumpulan data primer dengan berkunjung ke responden, agar tingkat pengisian kuesioner dipastikan betul dan juga peneliti dapat menjelaskan bila menemui persoalan dalam pengisian kuesioner. Analisis data dengan metode deskriptif untuk menganalisis data kuantitatif dan dinyatakan dengan kualitatif. Kemudian menginterpretasikan hasil perhitungan serta melengkapi gambaran yang diperoleh dari analisis data kualitatif untuk memecahkan masalah yang diteliti.

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Hasil pengujian koefisien regresi Motivasi (X1) 0,671, Pelatihan (X2) 0,238, keduanya signifikan terhadap Produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, pelatihan juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,63. berarti 63% variasi Produktivitas bisa dijelaskan kedua variabel independen. Hasil pengujian ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 33.925 dengan signifikansi 0,00, sehingga disimpulkan secara simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas atau model yang di gunakan baik.

**Kata Kunci:** motivasi, pelatihan dan produktivitas.

**Abstract**

*In the essence, national development aimed at improving the welfare of its people, prosperous and equitable in both urban areas and in cities within the scope of the Unitary Republic of Indonesia. However the reality of inequality of development is still going on, therefore, need the attention of the government so that imbalances do not occur. Along with the national economic growth on average improved the supposed areas need empowerment. People in rural areas also need empowerment by motivating and training to improve productivity.*

*This study aimed to analyze the influence of motivation and training on productivity. The sample of this research is a group of entrepreneurs Kerajinan/Batik" in Gunungpati, Semarang. Primary data collected by visiting the respondents, to make sure that the questionnaire filled correctly and researchers can explain when respondents to check problems in filling out the questionnaire. Descriptive data analysis method is used to*

*analyzing quantitative data and qualitatively stated. Then the writer results of the calculation and complete the picture obtained from the analysis of qualitative data to solve problems examined.*

*The Analyzing of data by the multiple linier regression using SPSS. The test results Motivation (X1) 0.671, Training (X2) 0.238, both are significantly influence the productivity. It can be concluded that the motivation can significantly influence productivity, the training also significantly influence productivity. Results Adjusted R Square of 0.63. Productivity means 63% of the variation could be explained both independent variables. The ANOVA test resulted F value of 33 925 with 0,00 significance, so it is concluded that motivation and training simultaneously effect the productivity or the model used good.*

**Keywords:** *motivation, training and productivity.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya yaitu makmur dan berkeadilan baik di daerah maupun di perkotaan baik di wilayah Indonesia Timur maupun Barat dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (UU RI No.11 2009). Namun pada kenyataannya ketimpangan pembangunan nasional antara Indonesia Barat dan Timur antara pusat dan daerah masih terjadi oleh karenanya perlu menjadi perhatian pemerintah agar ketimpangan itu tidak terjadi dan tidak menjadi beban pemerintah dalam pengentasan kemiskinan daerah dan menjaga agar tidak semakin tajam ketimpangannya. Memang seharusnya dalam peningkatan pertumbuhan itu bisa merata sehingga tidak menimbulkan masalah-masalah baru seperti misalnya kemiskinan di daerah.

Ketimpangan desa dan kota akibat hasil-hasil pembangunan yang tidak merata secara sosial dan ekonomi berdampak pada penyebaran penduduk yang tidak merata akibat urbanisasi. Kota akan kelebihan penduduk akibat kesempatan kerja yang terbuka diberbagai bidang, sementara di pedesaan yang masih bertumpu pada pertanian yang tradisional dengan mengandalkan musim dan lahan

seadanya dengan hasil yang relative rendah. Keadaan ini menjadi pendorong bagi mereka yang masih berada pada usia produktif untuk mengadu nasib dengan ketrampilannya seadanya untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang dari tahun ketahun menunjukkan pertumbuhan yang cukup baik menurut kompas data BPS menyebutkan tahun 2010 pertumbuhan sebesar 6,38 persen, 2011 sebesar 6,17 persen pada 2012 tercatat sebesar 5,58 persen, sedangkan pada 2014 lalu pertumbuhan ekonomi Indonesia 5,02 persen. Seharusnya daerah-daerah perlu adanya pemberdayaan agar masyarakat yang berada di pedesaan juga menikmati pertumbuhan perekonomian yaitu masyarakat yang adil dan makmur. Pertumbuhan ekonomi pedesaan akan dimulai dengan pembangunan infrastruktur dan konektivitas antar daerah untuk menggerakkan roda perekonomian di pedesaan memudahkan pemasaran hasil produksi di pedesaan. Kondisi tersebut akan menumbuh kembangkan perekonomian di pedesaan, terciptanya peluang kerja yang luas dan munculnya usaha bagi penduduk, meningkatnya daya beli masyarakat, pengangguran dan kemiskinan yang semakin kecil serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Pada kenyataannya masih banyak kita jumpai di pedesaan maupun perkotaan pengangguran, orang miskin atau orang yang hidupnya prasejahtera. Disisi lain

tidak sedikit orang yang hidupnya bergelimang harta kaya raya dan semakin bertambah kekayaannya. Hidup sejahtera merupakan dambaan setiap rakyat, oleh karenanya pemerintah berkewajiban meningkatkan kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat, guna memenuhi kebutuhan dasar rakyat demi tercapainya kesejahteraan secara terencana, terarah dan berkelanjutan tentunya harus didukung oleh peran aktif rakyat.

Memperhatikan hal tersebut sudah saatnya Pemerintah melakukan upaya-upaya terhadap kebijakannya dalam membangun masyarakat di pedesaan. Strategi Pemerintah diperlukan agar keserasian pembangunan antara desa dan kota dapat terwujud. Upaya pemerintah dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat di pedesaan salah satunya adalah memberdayakan masyarakatnya untuk berprakarsa dan berperan aktif dalam meningkatkan potensinya untuk mengembangkan usaha mandiri atau kewirausahaan dengan membuka industri-industri kecil, kerajinan, peternakan dan bergadang. Hal ini tercermin pada upaya pemerintah sejak pemerintahan orde baru menganggap industri-industri kecil atau kerajinan mampu bertahan hidup walaupun dihadang tantangan besar seperti pada tahun 1998 terjadi krisis ekonomi banyak perusahaan gulung tikar tetapi industri kecil tetap mampu bertahan dan bahkan berkembang. Pemerintah dengan berbagai cara melalui kementerian dan instansi-instansi terkait memberikan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan agar mempunyai kinerja/produktivitas yang tinggi. Salah satu desa yang mendapatkan motivasi dan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Kelurahan Kandri dan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan motivasi dan pelatihan tersebut diharapkan masyarakat akan mempunyai ketrampilan sebagai modal dasar untuk mengembangkan kewirausahaan yang tentunya akan banyak

melibatkan tenaga kerja yang masih menganggur untuk diberdayakan.

Praktek kewirausahaan sudah banyak dilakukan masyarakat walupun pada kenyatannya perkembangannya relative lambat karena persaingan yang ketat dan tidak mempunyai akses kepada kegiatan ekonomi. Oleh karena itu pemerintah khususnya atau lembaga masyarakat lainnya berkewajiban memberikan motivasi kerja atau mendorong mereka agar mau mengembangkan usahanya. Tanpa adanya motivasi seseorang akan bekerja dengan seenaknya sendiri alon-alon waton kelakon, namun apabila seseorang menginginkan perubahan menjadi lebih baik rasanya tradisi males, alon-alon waton kelakon harus disingkirkan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2007).

Pelatihan dimaksudkan untuk bisa meningkatkan ketrampilan baik secara teknis maupun teoritis, meningkatkan kuantitas, kualitas, memupuk kerjasama, membantu peserta pelatihan dalam peningkatan pengembangan potensinya.

Dengan pelatihan akan menghemat/efisiensi waktu, tenaga, bahan baku dan mengurangi kesalahan, kecelakaan meningkatkan pelayanan yang lebih baik sehingga daya saing akan meningkat dan produktivitaspun meningkat. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2010) Pelatihan yang baik akan meningkatkan produktivitas yang tinggi, manfaatnya antara lain yaitu: (a) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, (b) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas. (c) Memastikan bahwa budaya

perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, (e) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute. (f) Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita

Gunungpati merupakan salah satu Kecamatan di Kota Semarang yang terletak di paling barat dan paling selatan berbatasan dengan kabupaten Kendal. Gambaran umum secara Administratif Kecamatan Gunungpati terbagi menjadi 16 Kelurahan dengan luas wilayah 5.399.085 Ha. dengan jumlah penduduknya pada tahun 2011 mencapai 70.901 jiwa / 20.605 KK. yang terhimpun dari 89 RW dan 418 RT (data sampai dengan akhir Nopember 2010). Tingkat kesejahteraan penduduknya tergolong relative baik dengan mata pencaharian berdasar Kecamatan Gunungpati dalam Angka (Bapeda dan BPS Kota Semarang, 2011) pekerjaan terbesar petani 5.335, buruh industri 7.063 dan buruh bangunan 5.993 sementara yang berwirausaha/pengusaha hanya 223. Tumbuhnya perekonomian di Semarang seiring dengan dibukanya beberapa usaha kuliner sekaligus tempat wisata pembangunan Waduk Jati Barang yang berada di wilayah Gunungpati Semarang juga dukungan obyek wisata Masjid Agung Jawa Tengah, Sam Pho Khong, Tugu Muda dan Kota Tuanya serta Gereja Blenduk. Kondisi ini dapat mendukung peningkatan usaha-usaha industri batik/kerajinan di Desa Malon Gunungpati dan indutri kecil/kerajinan lainnya di wilayah Semarang sehingga produktivitas rakyat meningkat serta taraf hidupnya akan lebih baik. Berdasar uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas” (Studi Pada Industri Kecil Kelompok Wirausaha

Kerajinan/Batik di Desa Malon Kecamatan Gunungpati Kota Semarang).

### **Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang diteliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas pengrajin batik?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan yang diberikan terhadap produktivitas pengrajin batik?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah kami uraikan dan rumusan masalah di atas, maka kami mempunyai tujuan yang hendak dicapai sbb:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara pelatihan yang diberikan terhadap produktivitas?

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi ilmu ekonomi khususnya bidang sumber daya manusia dapat memberikan gambaran praktik dilapangan tentang motivasi, pelatihan dan produktivitas.
2. Memberikan informasi kepada pemerintah, instansi-instansi terkait baik pusat maupun daerah untuk menyadari pentingnya motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas guna menopang peningkatan kesejahteraan.

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **Motivasi**

Motivasi adalah pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuannya yaitu dapat memenuhi segala kebutuhannya. Pendapat George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku

(*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). (George & Jones, 2005).

Menurut (Siagian, 2002) Motivasi adalah:

Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan.

Handoko (2001) teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok :

- a. Teori Petunjuk (*Prescriptive Theories*) mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan. Teori petunjuk ini didasarkan atas pengeluaran yang sifatnya coba-coba.
- b. Teori Isi (*Content Theories*) disebutkan teori kebutuhan (*need theories*), adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.

Teori isi dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

- a) Teori Frederich Herzberg Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu: (a) Faktor-faktor motivator atau pemuas (b) Faktor-faktor pemeliharaan.
- b) Teori David Mc. Clelland mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*the needs to achieve*), hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Karena disebut “*Achievement Motivation Theory*”. Menurut David Mc. Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu.

- c) Teori Proses berkenaan dengan bagaimana perilaku timbul dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. (Ivancevich, 2007). Teori kebutuhan menurut McClelland menjelaskan bahwa manusia termotivasi guna memenuhi kebutuhannya dan mengklasifikasikan kebutuhan tersebut menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Kebutuhan akan pencapaian  
Individu terdorong untuk berprestasi dan menyukai pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan sedang.
- b. Kebutuhan akan kekuatan  
Individu termotivasi melalui kebutuhannya akan kekuasaan dalam mempengaruhi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki tingkat kebutuhan akan kekuatan yang tinggi pada umumnya menyukai situasi dimana mereka mendapatkan posisi agar dapat menjadi pengaruh individu lain didalam organisasi.
- c. Kebutuhan akan afiliasi  
Individu termotivasi untuk memperoleh rekan kerja serta persahabatan didalam organisasi. McClelland menjelaskan bahwa individu yang termotivasi oleh afiliasi cenderung tidak menyukai tantangan dan tidak mementingkan prestasi.

## Teori Keadilan

“Teori keadilan adalah suatu teori motivasi yang mempelajari bagaimana seseorang mungkin merespons terhadap perbedaan yang dipersepsikan antara rasio input/hasil miliknya dan milik orang yang dijadikan referensi” (Ivancevich, 2007). Lebih lanjut teori ini didasarkan pada asumsi bahwa seseorang akan termotivasi bila diperlakukan sama ditempat kerja. Perlakuan yang adil ini dapat berupa gaji atau perlakuan *supervisor* kepada mereka. “Keadilan muncul ketika pegawai mempersepsikan bahwa rasio dari input mereka (usaha) terhadap hasil mereka (penghargaan) sama dengan rasio pada pegawai yang lain” (Ivancevich, 2007). Maka sebaliknya ketidakadilan yang muncul akibat penerimaan hasil kerja yang lebih rendah dibanding tingkat usaha pegawai akan dapat menurunkan motivasi pegawai.

## Teori-Teori Motivasi ( Siagian, 2002)

Beberapa teori yang mendasari usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam diantaranya yaitu:

### a. Teori Motivasi Menurut Maslow

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Teori motivasi versi Maslow dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, sering dikenal dengan kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tidak hanya menyangkut keamanan fisik ditempat kediaman, di pemukiman, dalam perjalanan, dan di tempat kerja, tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karir

(peneraan sanksi, pemutusan hubungan kerja).

- 3) Kebutuhan sosial, yaitu penciptaan dan pemeliharaan kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali ketrampilan baru.

### b. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Teori ini dikembangkan Douglas McGregor yang berpendapat bahwa para manajer menggolongkan para bawahan pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Ciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X”. Asumsi kedua, bahwa karyawan senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri: mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”. Para manajer akan lebih berhasil menggerakkan manusia “X” jika menggunakan “motivasi negatif” dengan memberikan imbalan disertai ancaman jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan baik. Sedangkan kategori “Y” motivasi positiflah yang lebih efektif dengan memberikan pujian atau penghargaan, jika yang bersangkutan bekerja dengan baik.

### c. Teori “ERG”

Alferder mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth-ERG*). Kelompok

eksistensi berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seorang. Kelompok hubungan berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal. Kelompok pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual.

- d. Teori Evaluasi Kognitif Menurut P.C. Jordan Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik (penghasilan, promosi) kuat, maka motivasi intrinsik keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar) lemah.

Teknik Aplikasi Motivasi ( Siagian, 2002):

- a. Manajemen Berdasarkan Sasaran atau Management by Objectives (MBO).  
Karyawan diikut sertakan para anggota organisasi dalam penentuan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai; termasuk tujuan dan sasaran pribadinya.
- b. Program Penghargaan Karyawan  
Menaikkan harkat dan martabat karyawan melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan dalam bentuk promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan.
- c. Program Keterlibatan Karyawan  
Suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan perusahaan, dengan cara berbagi kekuasaan dengan para atasan langsung dalam pengambilan keputusan.
- d. Program Imbalan Bervariasi  
Imbalan tergantung pada kinerja individual dan organisasional. Termasuk diantaranya:
- e. Pemberian imbalan kepada karyawan berdasarkan satuan produk yang dihasilkan.
  - 1) Rencana pembagian keuntungan. Jika perusahaan berhasil meraih keuntungan melebihi sasaran yang telah ditentukan, kelebihan itu dibagi kepada para karyawan.

2) Pembagian “nilai lebih”. Jika karyawan berhasil meningkatkan hasil karyanya berdasarkan anggaran yang dialokasikan untuk menghasilkan produk tertentu dan memperoleh keuntungan yang lebih besar, “nilai lebih” itulah yang dibagi oleh perusahaan kepada karyawan yang menghasilkan nilai tersebut.

3) Rencana Pemberian Imbalan berdasarkan Keterampilan  
Karyawan yang memiliki berbagai ketrampilan memungkinkan mereka melakukan banyak hal dan menyelesaikan banyak jenis pekerjaan, pantas diberikan imbalan.

4) Manfaat yang Fleksibel  
Pendekatan yang kini populer ialah pendekatan kafeteria, yang berarti bahwa perusahaan memberikan dua jenis imbalan. Pertama, yaitu gaji atau upah, tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan jabatan, tunjangan anak, dll. Kedua, imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa perusahaan yang dapat meringankan beban finansial para karyawan.

## Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2015) adalah “memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada, ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka berimprovisasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali. (Dessler, 2015). Sementara Mangkunegara berpendapat segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi

persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2004).

Menurut Sastradipoera (2006) makna pelatihan adalah :

- a. Pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pengembangan sumber dayamansia yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
- b. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia non manajerial belajar pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.
- c. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya perubahan tingkah laku sumber daya manusia agar tingkah laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

Rae (2005) menyatakan ciri-ciri model pelatihan yang aktif adalah memiliki aktifitas, keanekaragaman dan terarah. Selain itu dalam materi pelatihannya mencakup :

- a. Tingkat isi yang memadai

Adapun yang dimaksud dengan tingkat isi yang memadai oleh Silberman adalah bahwa dalam proses pelatihan lebih mendahulukan hal-hal yang perlu diketahui (the need to know). Selain itu pelatihan juga memerlukan kurikulum yang berbobot dengan menitik beratkan pada hal-hal yang perlu diketahui.

- b. Keseimbangan antara aspek-aspek afektif, kognitif dan tingkah laku.

Dalam pelatihan ketiga aspek tersebut yaitu afektif, kognitif dan tingkah laku harus dilibatkan. Hal ini

untuk membantu mengembangkan sikap, mengembangkan dan mempraktekan ketrampilan, meningkatkan pemahaman konsep dan model dari subyek. Sehingga peserta pelatihan tidak hanya tahu sesuatu yang dipelajari akan tetapi juga mampu melakukannya.

- c. Keberagaman pendekatan belajar adalah pendekatan belajar yang dapat membangkitkan minat peserta pelatihan dan dapat meminimalkan waktu luang saat semangat peserta melemah. Keberagaman ini juga berarti metode belajar yang beragam untuk meningkatkan pengalaman pelatihan bagi peserta.
- d. Partisipasi kelompok Yang dimaksud adalah pelatihan dapat meningkatkan aktifitas kelompok yang pasif menjadi aktif. Kegiatan kelompok tersebut memanfaatkan partisipasi peserta dalam proses belajar dan menjadikan mereka sebagai partner instruktur.
- e. Pemanfaatan keahlian dan pengalaman peserta, yaitu pelatihan yang dapat meminimalkan metode belajar dengan sistem ceramah dan menggantikannya dengan metode diskusi kasus atau latihan simulasi. Peserta dapat saling bertukar pengalaman dan keahlian masing-masing dan mendiskusikannya.
- f. Pengkajian ulang yaitu mengkaji ulang konsep dan ketrampilan yang baru dipelajarinya. Artinya bahwa peserta pelatihan mendapat kesempatan mengkaji ulang apa saja yang telah dipelajari dan menerapkannya dalam tugas- tugas yang lebih baik.
- g. Pemecahan masalah nyata dalam pelatihan peserta diberi kesempatan untuk memanfaatkan isi pelatihan untuk membantu memecahkan masalah nyata yang dialami. Peserta



pelatihan akan belajar dengan menggunakan kasus-kasus dan contoh-contoh mereka sendiri.

Langkah-langkah dalam persiapan dan pelaksanaan pelatihan antara lain ( Siagian, 2002):

- a. Analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan.  
Pelatihan direncanakan untuk diselenggarakan karena ada kebutuhan nyata untuk itu. Berkaitan dengan sasaran apa yang ingin dicapai.
- b. Seleksi peserta pelatihan  
Para peserta latihan merupakan “masukan” yang paling penting karena itulah yang menjadi “sasaran pelatihan”. Seleksi pelatihan akan menentukan berbagai hal seperti materi pelatihan dan teknik serta metode belajar-mengajar.
- c. Materi pelatihan  
Penentuan materi diharapkan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta meningkatkan kemampuan kerjanya.
- d. Seleksi instruktur  
Keberhasilan suatu program pelatihan sangat tergantung pada mutu dan kualifikasi para instruktur yang terlibat.  
Seorang instruktur perlu:
  - 1) Menguasai materi yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengajarkannya.
  - 2) Menguasai teknik dan metode belajar-mengajar dan mampu memilih mana yang paling tepat
  - 3) Kepribadian yang bersahabat
  - 4) Mudah “diakses” oleh para peserta pelatihan
  - 5) Mampu mengendalikan emosinya
- e. Efektivitas pelatihan  
Efektivitas pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan tepat. Prinsip pelatihan itu

adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

- f. Metode dan teknik belajar  
Teknik pelatihan yang digunakan sangat penting untuk menggali keunggulan dan kelemahan teknik tertentu, dan memilih teknik yang dianggap paling tepat.
- g. Evaluasi  
Evaluasi mutlak dilakukan untuk mengetahui reaksi para peserta, ketrampilan yang diperoleh, perbaikan yang dapat dilakukan dan perubahan yang terjadi baik dalam diri peserta yang bersangkutan maupun dalam diri para manajer.

Pelatihan yang baik harus direncanakan agar tidak sia-sia dan menghamburkan biaya menurut Dessler (2015) tahapan dalam mempersiapkan pelatihan meliputi:

Langkah 1 :

Tetapkan/ tujujuan pelatihan Sebagai contoh, tujuan anda mungkin untuk mengurangi sisa, atau untuk membuat karyawan baru mengikuti kecepatan perusahaan dalam 2 minggu.

Langkah 2:

Tuliskan Deskripsi Pekerjaan yang terperinci adalah inti dari semua program pelatihan. Deskripsi pekerjaan ini harus menyebutkan tugas harian dan periodik dari setiap pekerjaan, bersama dengan rangkuman langkah-langkah dalam setiap tugas.

Langkah 3:

Kembangkan formulir catatan analisis tugas singkat. Untuk tujuan praktis, manajer secara individu atau pemilik bisnis kecil dapat menggunakan versi singkat dan formulir catatan analisis tugas.

#### Langkah 4:

Selanjutnya, kembangkan sebuah lembar instruksi pekerjaan untuk pekerjaan tersebut. Kita telah melihat sebelumnya bahwa lembar pelatihan instruksi pekerjaan memperlihatkan langkah-langkah dalam setiap tugas serta poin-poin kunci untuk masing-masingnya.

#### Langkah 5

Siapkan paket pelatihan untuk pekerjaan tersebut. Minimalnya, paket pelatihan anda harus meliputi dekripsi pekerjaan, formulir catatan analisis tugas singkat, dan lembar instruksi pekerjaan yang semuanya dikumpulkan dalam sebuah manual pelatihan. Manual pelatihan ini juga harus mengandung rangkuman dari tujuan program manual pelatihan.

### Produktivitas

Pengertian produktivitas menurut (Sinungan, 2008) dapat dikelompokkan menjadi tiga :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

#### Penjabaran Pengertian

Produktivitas merupakan interaksi terpadu antara tiga factor mendasar, yaitu: Investasi, Manajemen, Tenaga kerja ( Sinungan, 2008):

- a. Investasi

Komponen pokok dari investasi ialah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Serta melalui riset akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang sehingga outputnya akan bertambah pula.

#### b. Manajemen

Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan atau teknologi yang mempengaruhi aspek organisasi seperti proses produksi distribusi, pemasaran, dan lain-lain, yang harus diimbangi melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan, pengembangan akan menghasilkan tenaga *skill* yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

- 1) *Technical Skill* : Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil, dan ahli bidang teknis.
- 2) *Managerial Skill* : Mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

#### c) Tenaga Kerja

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja, adalah:

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

## Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk (Sinungan, 2008):

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dalam kaitannya dengan pengertian produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan penambahan jumlah hasil yang dipakai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas. Karena produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitasnya tetap ataupun menurun. Pengertian produktivitas tersebut di atas menguraikan peningkatan produksi maupun peningkatan produktivitas yang pada dasarnya menjadi peran utama adalah sumber daya manusia dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Sehingga peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 bentuk yaitu:

- a. Jumlah produksi meningkat menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan

menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Menurut Umar (2008) prestasi kerja karyawan yang produktif pada dasarnya meliputi : a. Cakap dalam menjalankan tugas, b. Terampil dalam melaksanakan tugas, c. Berpengalaman dalam bidangnya, d. Bersungguh-sungguh dalam bekerja, e. Sehat jasmani dan rohani, f. Melakukan tugas dengan berdaya guna dan berhasil guna, g. Hasil kerja melebihi yang ditentukan.

Sedangkan ciri-ciri karyawan produktif menurut Dale Timpe yang dikutip oleh Umar (2008) adalah :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
- b. Kompeten secara profesional atau teknis yaitu selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- c. Kreatif dan inovatif dengan memperlihatkan kecerdasan dan keaneka ragaman
- d. Memahami pekerjaannya.
- e. Bekerja dengan 'smart' yaitu menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah putus asa dalam bekerja. Selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan dan jadwal kerja.
- f. Selalu mencari perbaikan dan penyempurnaan.
- g. Dianggap mampu dan bernilai oleh atasannya.
- h. Memiliki keberhasilan prestasi
- i. Selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang dilakukan Khairul

Akhir Lubis dengan menggunakan korelasi dan regresi berganda menunjukkan hasil bahwa pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan, kemudian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan, sementara berdasarkan uji f atau secara bersama-sama pengaruh Pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja juga berpengaruh positif signifikan.

Penelitian Tri Mukti Wahyu Ningsih, (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Telkom Divisi Consumer Service Semarang) dengan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Pelatihan kerja, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara bersamaan gaya kepemimpinan, pengawasan, pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 91 %.

Sementara penelitian yang dilakukan Eka Diniati Suksesti dengan judul Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta, Dari hasil analisis *Chi-Square* bahwa tidak terdapat hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Hipotesis

### Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Motivasi kerja adalah pendorong orang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bisa memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga orang yang termotivasi tinggi secara teori dan

logika akan dapat meningkatkan produktivitas.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

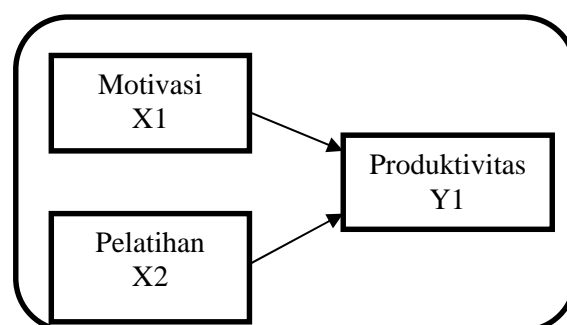
Setiap organisasi menghendaki pegawainya mempunyai ketrampilan tinggi, maka salah satu cara adalah dengan pelatihan agar bisa melakukan pekerjaan dengan lebih terampil dalam mengerjakan sesuatu sehingga kualitas dan kuantitasnya menjadi lebih banyak yang pada akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Secara teori dan logika apabila orang diberikan pelatihan yang berkaitan dengan ketrampilan usahanya, maka akan meningkatkan ketrampilan dan meningkatkan produktivitas

H2 : Pelatihan kerja diprediksi berpengaruh positif terhadap Produktivitas.

## Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas secara skematis pada Gambar



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritik

## METODE PENELITIAN

### Obyek Penelitian.

Obyek yang dipakai sebagai penelitian ini adalah Kelompok Industri Kecil / Wirausaha yang berusaha dibidang batik dan kerajinan yang berada di Kecamatan Gunungpati. Daerah tersebut dipilih karena berdasarkan survei awal diketahui bahwa daerah tersebut merupakan daerah yang penduduknya sebagian mengembangkan industri kecil / berwirausaha dan beberapa kali mendapatkan pelatihan-pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang maupun dari Instansi lain.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini seluruh anggota kelompok industri kecil/wirausaha pengrajin/batik di Kelurahan Kandri dan Gunungpati Kecamatan Gunungpati.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah anggota industri/kecil kelompok usaha pengrajin/batik di Kelurahan Kandri dan Gunungpati Kecamatan Gunungpati.

### Jenis dan sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui perantara (Indriantoro dan Supomo, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diambil langsung dari sumbernya, adapun sumber data diperoleh dengan membagikan kuesener untuk ditanggapi yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan dan produktivitas.

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey dengan membagikan kuesioner dengan daftar pertanyaan terkait dengan motivasi, pelatihan dan produktivitas. Kemudian dijawab tertulis oleh responden, dengan memperhatikan petunjuk pengisian dalam daftar pertanyaan.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ada dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*Independen Variable* / yang mempengaruhi) dalam penelitian ini : Motivasi(X1) dan Pelatihan (X2)
2. Variabel terikat (*Dependen Variable* / yang dipengaruhi) dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y1).

### Metode Analisis data

Agar suatu data yang dikumpulkan bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengeditan (*editing*)
- b. Pemberian Kode(*Coding*)
- c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

#### d. Tabulating

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain:

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator. Suatu indikator dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan untuk menguji konsistensi butir-butir pernyataan sehingga dapat menggambarkan indikator yang diteliti. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antara variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser meyer olkin measure of sampling adequacy* (KMO).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas (Y1). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Dimana:

Y1 : Variabel dependen (Produktivitas),

a : Konstanta,

b1- b2 : Koefisien beta,

X1, X2 : Variabel independen (Motivasi dan Pelatihan),

e : error / variabel pengganggu

#### Uji Model

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2011) adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pelatihan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

#### Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1 dan X2 (pelatihan dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- Ho: Variabel-variabel bebas (pelatihan dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas).
- Ha: Variabel-variabel bebas (Pelatihan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data diperoleh langsung dari sumbernya dengan membagikan kuesioner, yang dibagikan kepada semua responden Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk menganalisis data-data yang berbentuk kuantitatif dan dinyatakan dengan data kualitatif untuk menginterpretasikan hasil data perhitungan tersebut serta menyertai dan melengkapi gambaran yang diperoleh dari analisis data kualitatif untuk memecahkan masalah yang diteliti yang akhirnya akan menarik kesimpulan dari pengolahan data tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 buah, kemudian akan diolah dan menjelaskan mengenai deskripsi karakteristik responden serta deskripsi variabel penelitian serta pembahasannya.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan kelompok wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati

Kota Semarang. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki 4 orang (10,3%) dan jenis kelamin perempuan 34 orang (89,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden kebanyakan adalah perempuan yaitu ibu-ibu yang tidak bekerja secara formal tetapi ingin mendapatkan tambahan penghasilan dengan berwirausaha. Karakteristik berdasarkan umur menunjukkan umur 20-30 tahun sebanyak 21 orang (53,8%) dan umur 36-50 tahun sebanyak 16 orang (46,2%) hal tersebut menunjukkan bahwa pelaku usaha mayoritas pada usia yang masih sangat produktif. Karakteristik berdasarkan pendidikan menunjukkan yang berpendidikan SD 6 Orang (15,4%), yang berpendidikan SMP 15 (38,8%) dan yang berpendidikan SMA 17 orang (43,6%), yang berpendidikan DIII 1 orang (2,6%), hal tersebut menunjukkan bahwa pelaku usaha ini rata-rata berpendidikan SMA kebawah.

### Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikualifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator. Indikator motivasi yang terdiri dari Pendapatan yang saya terima cukup untuk mendukung kebutuhan hidup (X1), Ditempat saya bekerja memberikan jaminan rasa keamanan (X2), Ditempat saya bekerja saling menyayangi, menghormati dan menjalin hubungan baik (X1.3) Saya mendapat penghargaan yang layak dari hasil pekerjaan saya (X1.4), Ditempat saya bekerja, memberikan kebebasan untuk mengaktualisasi diri. (X1.5) para responden kebanyakan menjawab setuju, hal ini ditunjukkan rata-rata (*mean*) jawaban sebesar 4.00.

Indikator pelatihan yang terdiri dari Pelatihan meningkatkan pengetahuan, membantu yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan lebih baik (X2.1),

Pelatihan membantu memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, (X2.2), Pelatihan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, (X2.3), Pelatihan menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi peserta (X2.4), Pelatihan mempersiapkan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas. (X2.5) para responden kebanyakan menjawab setuju, hal ini ditunjukkan rata-rata (*mean*) jawaban sebesar 4.

Indikator produktivitas yang terdiri dari Saya cakap dalam menjalankan pekerjaan (Y1), Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Y2), Saya berpengalaman dalam bidangnya (Y3), Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja (Y4) Saya sehat jasmani dan rohani (Y5), Saya melakukan pekerjaan dengan berdaya guna dan berhasil guna (Y6), Hasil kerja saya melebihi yang ditentukan (Y7) para responden kebanyakan menjawab setuju, hal ini ditunjukkan rata-rata (*mean*) jawaban sebesar 4.

## Analisis Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Sebelum dilakukan analisis faktor terlebih dahulu dilakukan uji KMO. Bila nilai  $KMO > 0,5$  maka analisis faktor dapat dilakukan, sebaliknya bila  $KMO < 0,5$  maka analisis faktor tidak dapat dilakukan (Ghozali, 2011). Selanjutnya untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu indikator melalui nilai *loading factor*, apabila nilai *loading factor*  $> 0,4$  maka item yang bersangkutan adalah valid. Adapun pengujian validitas dengan nilai KMO variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0,535, Pelatihan ( $X_2$ ) 0,542, dan Produktivitas (Y) 0,068. Menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah

terpenuhi sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Sedangkan untuk indikator-indikator semua variabel seluruhnya mempunyai nilai *loading factor*  $> 0,4$  sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha  $X_1$  0,628,  $X_2$  0,629 dan Y 0,605 atau lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, dan bisa dilakukan langkah selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ), Terhadap Produktivitas (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil  $X_1$  0,671 Sig 0,00 dan  $X_2$  0,238 Sig 0,038.

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- a. Interpretasi hasil analisis regresi antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansinya 0,000 hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh Motivasi Kerja dalam diri seseorang Pegawai, maka Produktivitas di Organisasi tersebut juga semakin meningkat.
- b. Interpretasi hasil analisis regresi Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0,238 dengan tingkat signifikansinya 0,038 hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin besar pengaruh pelatihan dalam diri seseorang sehingga menjadi pandai bekerja maka Produktivitas di



Organisasi tersebut juga semakin meningkat.

## Uji Model

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0.634 atau sebesar 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ), mampu menjelaskan variabel dependen yaitu variabel Produktivitas (Y) sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk  $X_1$  adalah 6,073 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,6849 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $6,073 > 1,684$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , menandakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dengan adanya pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) dapat diterima

### Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk  $X_2$  adalah 2,154 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,684 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $2,154 > 1,684$  dan signifikansinya  $0,038 < 0,05$  menandakan bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif antara Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) dapat diterima.

### Uji F

Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (Uji F) yaitu untuk mengetahui seberapa jauh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai 33.925 dan signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikan kurang dari 0,05 maka secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) atau model yang digunakan baik.

### Pembahasan

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas, dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung  $6,073 > t$  tabel 1,684 atau nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . sehingga hipotesis pertama “ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas.

Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas, dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung  $2,154 > t$  tabel 1,684 atau nilai signifikan  $0,038 < 0,005$ . sehingga hipotesis kedua “ada

pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap Produktivitas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas Kelompok Wirausaha Kerajinan / Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua berpengaruh positif:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kelompok Wirausaha Kerajinan / Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kelompok Wirausaha Kerajinan / Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Dari kedua kesimpulan tersebut mendukung kesimpulan penelitiannya Khairul Akhir Lubis dan penelitiannya Tri Mukti Wahyu Ningsih dan tidak sejalan dengan penelitiannya Eka Diniati Suksesi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja, semakin tinggi produktivitasnya begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang untuk bekerja semakin rendah pula tingkat produktivitasnya. Oleh karenanya perlu memotivasi seseorang untuk lebih giat dalam bekerja dan tentunya imbalan motivasinya juga harus diberikan.
2. Pelatihan kerja sebaiknya diterapkan dalam skala waktu yang jelas agar orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut tidak jenuh dan bisa menjadi

lebih terampil, lebih professional sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

### **Keterbatasan Penelitian**

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang harus disempurnakan dalam penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya terfokus pada Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, sehingga kemungkinan berbeda hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek dan tempat yang berbeda.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang diperoleh pada saat melakukan penyebaran kuesioner dan pada waktu peneliti melakukan penelitian.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan pemikiran bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan pelaksanaan pemberian motivasi dan pelatihan kepada para pelaku usaha di daerah khususnya Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang agar dapat meningkatkan produktivitasnya.

#### **Implikasi Teoritis**

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menjelaskan mengenai kondisi kelompok wirausaha secara ilmiah melalui penelitian yang didukung oleh teori-teori yang ada di literatur serta pengetahuan yang diperoleh peneliti selama studi.

#### **Riset Mendatang**

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu tidak hanya pada Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang untuk mendapatkan data empiris yang berbeda.
2. Pemilihan indikator hendaknya lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus. 2011. Kecamatan Gunungpati dalam Angka Tahun 2011. Bappeda dan Badan Pusat Statistik Kota Semarang.
- Dessler, G. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Penerjemah Diana Angelisa, Salemba Empat, Jakarta.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). Developing management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan ke-15, BPFE, Yogyakarta.
- <http://st295205.sitekno.com/> tentang Gunungpati
- <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/02/05/114735626/Meleset.dari.Target.Pertumbuhan.Ekonomi.RI.2014.Hanya.5.02.Persen>
- Indriantoro dan Supomo, 2004 Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan kedua. Yogyakarta; Penerbit BPFE UGM.
- Ivancevich, John M. ; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Lubis, K. A. (2008) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara Medan
- Mangkunegara, A. P. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Murdiyanto, A. 2012, Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Totor Hapy Jawa Tengah, Telaah Manajemen Unisbank.
- Ningsih, T. M. W. (2011), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Telkom Divisi Consumer Service Semarang), thesis, Universitas Stikubank Semarang.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Rae, L. 2005, The Art of Training And Development: Effective Planning, terjemahan Fiyanti Osman, PT Bhuana Ilmu Populer Jakarta.

- Robbins, S.P. & Judge.(2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta. Alfabeta.
- Sastradipoera, K. 2006, Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia, Kappa Sigma Bandung.
- Sekaran, U. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Dalam Sugiyono, dan Hair.1998(Ed.), Sumber data Edisi 4.Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2002. Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja. Penerbit Rineka Cipta:Jakarta.
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* Edisi ke-2. Penerbit Bumi Aksara:Jakarta.
- Sugiyono.(2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suksesi, E. D. (2009) TA Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta, UNS Surakarta.
- Umar, H. 2008, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, cetakan kedelapan, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.