
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternak Sapi Desa Beji Kota Batu)

Imansyah*

Budi Wahono**

Khalikussabir***

imansyahimansyah631@gmail.com

Abstract

This study aims to find out hui; 1).How is the effect of training and motivation on employee productivity, 2). How is the effect of training on employee work productivity and, 3). How does motivation affect the productivity of cloud employees ?

Based on the results of the study, it shows that training and motivation have a simultaneous effect on employee productivity on farms in Beji Village with an F value of 11,880 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Training has no significant effect on employee work productivity on farms in Beji Village with a significance value of $348 > 0.05$. Motivation significant effect on employees working at farms in Beji village with a significance value of $0.04 < 0.05$.

Keywords: Training, Motivation, Employee Productivity

Latar Belakang

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1995). Keberadaan sapi potong yang ada di Jawa Timur dapat mempengaruhi produksi daging sapi di Indonesia yang membuat produksi daging sapi berkurang. Pemberdayaan peternak sapi sangat diperlukan untuk memberdayakan diri dan pengembangan peternak menjadi lebih baik dalam beternak sapi (Chambers, 2009 *dalam* firmansyah 2012).

Usaha ternak sapi potong di Desa Beji Kota Batu Malang umumnya hanya dijadikan pekerjaan sampingan selain bertani sebagai usaha utama. Petani/peternak akan menjual ternak tersebut jika mereka sewaktu-waktu membutuhkan biaya yang cukup besar. Usaha sapi potong tersebut dapat memberikan kontribusi pendapatan bagi peternak.

Berdasarkan uraian informasi serta fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengangkat judul “**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study pada Peternakan Sapi Desa Beji Kota Batu Malang)**”.

Rumusan masalah

Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?, Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan ? dan Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?

Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber informasi baik untuk peneliti selanjutnya atau untuk instansi terkait.

Tinjauan Teori**Produktivitas Kerja****Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Retno (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomi, fisiologis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan haidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Produktivitas pada dasarnya mencakup nilai mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang di capai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini (Payman, 2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sukarna (2013) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
2. *Managerial skill* atau kemampuan perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang baik
4. Lingkungan masyarakat yang baik
5. Upah kerja
6. Motivasi pekerja untuk meraih presetasi kerja
7. Displin kerja karyawan
8. Kondisi politik atau keamanan, ketertiban Negara
9. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja
10. Kebudayaan suatu Negara

Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihann adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang refalitive singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dari hal diatas bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singklat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

2. Indikator Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2013), indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Prosedur Sistematis
- c. Keterampilan Teknis
- d. Mempelajari pengetahuan
- e. Mengutamakan praktek dari pada teori

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Produktivitas fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Sasaran Penelitian

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan Mutu Kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan
6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Perlunya Pelatihan

Beberapa alasan perlunya melakukan suatu pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan baru
2. Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama.
3. Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru
4. Fasilitas baru yang diberikan dalam kegiatan tertentu
5. penemuan atau alat dan cara baru
6. pengawas, administrator

7. Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat
8. Karyawan ingin menambah pengetahua, keterampilan dan mengubah sikap

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan, sedangkan menurut Rekshohadiprojo (2011) bahwa motivasi adalah merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guan mencapai sesuatu tujuan.

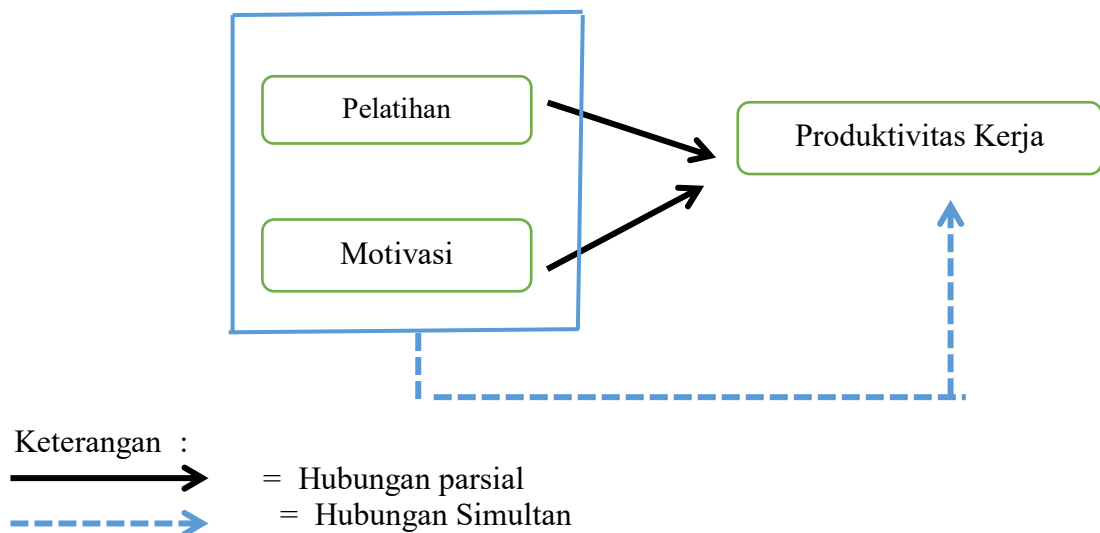
Pola Motivasi

Ada beberapa macam pola motivasi yang sangat penting adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)
4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Sebagai variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas adalah pelatihan dan motivasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tujuan tinjauan teori, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan secara lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Penelitian ini memakai sumber data primer yaitu data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peternak sapi di desa Beji kota batu yang berjumlah 46 orang pada tahun 2021.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 4.7. yang diketahui bahwasanya item pada masing-masing variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation (r hitung) yang seluruhnya lebih besar dibanding r tabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari Tabel 4.8 dapat diketahui instrument indicator yang dipakai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan bahwa instrument yang dipakai dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Pada pengambilan keputusan untuk uji normalitas ialah apabila nilai probabilitas (*Asymp.Sig*) $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan data pada Tabel 4.9. dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* yaitu 0,141 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwasanya data telah berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pada pengambilan keputusan untuk uji Multikolinearitas ialah model sudah bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 / *VIF* kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1. hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terjadi heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat pada gambar tersebut terdapat pola-pola seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

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

$$Y = 4,155 + 0,104 X_1 + 0,303 X_2$$

Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan Tabel 4.12. Hasil uji F diketahui bahwasanya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan Hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Uji T

Berdasarkan Tabel 4.13. Uji t dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Hipotesis 2 : pada variabel pelatihan diketahui t hitung sebesar 0,949 dengan nilai signifikansi $0,348 > 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan peternakan di Desa Beji dapat ditolak.
2. Hipotesis 3 : pada variabel motivasi diketahui mempunyai t hitung sebanyak 2,952 dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$, artinya hipotesis 3 yang menduga bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diterima

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti dapat dinyatakan secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan peternakan di Desa Beji.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,949 dengan nilai signifikansi $0,348 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan peternakan di Desa Beji.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,952 dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada peternakan di Desa Beji.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut :
Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada peternakan di Desa Beji
2. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada peternakan di Desa Beji
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada peternakan di Desa Beji

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, sehingga apabila penelitian ini juga dilakukan pada tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berlainan.

Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berikut ini beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel pelatihan yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel motivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.
3. Serta bagi pemerintah desa setempat, dari hasil penelitian ini bagi pihak pemerintah desa harus terus berusaha untuk terus memberikan pelatihan serta motivasi pada karyawan peternakan sehingga dapat memajukan perekonomian desa.

Daftar Pustaka

- Agung. P. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Unismus*. Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah. Vol. 8. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Agung. P.. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Unismus*. Vol. 8. No.2.
- Andi. P., Herman. S. dan Mansyur. A. M.. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 66-81.
- Dessy. T. dan Wahyu. O. W.. 2013. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi

Banten. *Jurnal Fondasi*. Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Serang Raya. Vol. 1. No. 1.

Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*. Dosen FKIP Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Vol. 2. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.

Ferry. S., dan Windy. A.. 2016. Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Platina Mulia Abadi Medan. *Jurnal Riset Komputer*. Vol. 3. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Kurnia. S. R., et. al.. 2016. Pengaruh Efektifitas Proses Bisnis Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akutansi. *Jurnal Riset Akutansi*. Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Vol. 8. No 2.

Laeli. I. N.. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Mekanik Di PT. Astra Internasional TBK, Toyota Sales Operation (Auto 2000) *Kapuk Branch*, Cengkareng, Jakarta Barat. Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.

Meylisa. T. W., Mieke. R. dan Johny R. E. T.. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.

Nilamsari. N.. 2014. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*. Fakultas Ilmu Komunikasi Universita Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Vol. 11. No. 2. Di akses pada tanggal 13 Februari 2021.

Retno. D.. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Ria. M. M., Christoffel. K., dan Lucky. D.. 2016. *Analisis Pelatihan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4. No. 2. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.

-
- Rosaliza. M.. 2015. Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*. Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol. 11. No. 2.
- Sri. A. dan Wariato. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. *Jurnal OPTIMA*. Vol. 1. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sri. W.. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Bandung Alfabeta.
- Sunarmie.. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 1, No. 2.
- Suprpto., Eddy. S. dan Adi. S.. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangata.
- Syamsudin. A.. 2014. Pengembangan Instrumen Evaluasi Non Test (Informal) untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*. PGPAUD Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 3. No.1.
- Tedi. H., Akhmad. M. dan Irma. P.. 2016. Kualitas Pelayanan Publik dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh Dllaj Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*. Vol. 2. No. 1.

Imansyah* Adalah Alumni FEB Unisma
Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma