

Efforts To Increase Work Productivity Through Training And Motivation

Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Pelatihan Dan Motivasi

Warsidi¹, Jubei Levianto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta^{1,2}

warsidi@upnvj.ac.id¹, upn.jubeilevainto@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training and motivation on the work productivity of the companion of the Family Hope Program (PKH), Cikarang Timur District, Bekasi Regency. This study uses primary and secondary data. The research method used is a survey explanatory method. The sampling technique used was a census with a sample size of 36 respondents. This study uses an analytical tool, namely multiple regression analysis. This study shows the results that the training conducted on PKH Cikarang Timur facilitators shows good results, motivation is good, work productivity shows good results, and there is an effect of training and motivation on the work productivity of PKH Facilitators in East Cikarang District, showing results both simultaneously and partially. . It is recommended that the Family of Hope Program Implementer at the district level add training materials and provide health insurance for assistants in each sub-district.

Keywords: Training; Motivation; Work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan metode penelitian yang di gunakan adalah metode survey explanatory. Pada pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah sensus dengan ukuran sampel sebanyak 36 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan yang dilakukan terhadap pendamping PKH Cikarang Timur menunjukkan hasil baik, Motivasi menjukan hasil baik serta Produktivitas kerja menunjukkan hasil yang baik, dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pendamping PKH Kecamatan Cikarang Timur menunjukkan hasil baik secara simultan maupun parsial. Disarankan kepada Pelaksana Program Keluarga Harapan di tingkat Kabupaten untuk menambah materi pelatihan dan memberikan jaminan kesehatan bagi pendamping di tiap kecamatan.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Dalam upaya meningkatkan kinerjanya, Organisasi maupun lembaga dipandang perlu untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai yang diharapkan mampu memberikan kontribusi dan bisa mecarikan solusi setiap permasalahan dalam setiap pekerjaanya sehingga bisa memberikan produktivitas kerja yang memuaskan. Peningkatan kemampuan kinerja pegawai bisa di lakukan dengan cara mengasah keterampilan, penambah pengetahuan serta merubah sikap sehingga berdampak pada kekayaan organisasi dan menjadi aset paling berharga bai organisasi.

Dengan seenap kemampuan dan potensi yang dimiliki, pegawai bisa terus di latih dan di kembangkan sehingga bisa berdaya guna dan menunjukkan produktivitas kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi baik formal maupun non formal, lembaga pemerintah maupun swasta.

Pelatihan bagi pegawai pemerintah bisa dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat sangat di perlukan bagi pegawai pemerintahan untuk menambah wawasan,

pengetahuan, keterampilan, sikap yang harus di tunjukan demi terciptanya pelayanan masyarakat yang optimal. Melalui diklat gambaran lebih spesifik tentang pekerjaan yang akan di emban atau dijalankan oleh seorang pegawai bisa di sampaikan dan dilatih dengan jelas sehingga nanti penerapan di masyarakat akan semakin mudah dan berjalan sesuai dengan tujuan dari pemerintah.

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program prioritas pemerintah dalam penanganan kemiskinan di Indonesia yang sudah berjalan sejak tahun 2007. PKH ini tersebar di seluruh Indonesia dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) pelaksana sebanyak 39 ribu di seluruh Indonesia. Sasaran dari program ini adalah melepaskan Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) yang diambil dari data Badan Pusat Statistika (BPS). Tujuan nya adalah melepaskan RSTM dari garis kemiskinan melalui bantuan uang dan pendampingan pemberdayaan masyarakat. Pada tahun 2020 RTSM yang menjadi sasaran dari program ini sebanyak 10 juta Penerima bantuan. Pendamping PKH merupakan ujung tombak dari pelaksanaan program ini dimana memiliki tugas yang langsung bersentuhan dengan masyarakat sehingga peran nya cukup sentral demi tercapai nya tujuan dari program ini. Untuk itu, Pendidikan dan pelatihan secara berkala dan pemberian motivasi sangat di perlukan demi tercapainya produktivitas kerja pendamping sehingga tujuan dari pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan bisa berjalan sesuai target yang di tentukan.

Pelatihan bagi pegawai adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Selain pemberian pelatihan dan pengembangan, pegawai juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Russell dalam Gomes: 2003: 197), begitupun dengan motivasi, adalah proses mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu seperti apa yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu (Martoyo (2000: 163), Produktivitas kerja adalah: "Cara mengukur dan membandingkan input dan output serta kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat bekerja". (Russel 2006: 12). Maka dari itu berdasarkan penjelasan diatas, perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "**Upaya peningkatan Produktivitas kerja dengan Pelatihan dan Motivasi**"

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metoda penelitian yang digunakan adalah metode survey.

Operasionalisasi Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- Pelatihan
- motivasi

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

- Produktivitas kerja

Alat Analisis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2013: 277) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sebelumnya data yang diperoleh dalam skala ordinal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan secara parsial menggunakan uji-t, dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 20.0.

3. Hasil Dan Pembahasan

Menurut Arikunto (2000) Validitas yakni berbagai ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Dengan demikian dapat dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria. Validitas perlu diuji dalam fungsinya mengukur keabsahan dalam instrument penelitian dalam hal ini kuesioner. Jika pertanyaan-pertanyaan yang termuat didalam kuisisioner bisa mewakili maka data tersebut bisa dikatakan valid.

Pengujian ke validan tersebut bisa dengan cara membandingkan nilai antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} bisa diambil dari nilai output (*Corrected item- total correlation*). Dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka bisa di katakan jika suatu data memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} data itu validitasnya sudah teruji.

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Item pernyataan	Correct item - Total Correlation	R tabel	Keterangan
<i>Pelatihan</i>			
1	0.938	0.3291	Valid
2	0.588	0.3291	Valid
3	0.818	0.3291	Valid
4	0.802	0.3291	Valid
5	0.357	0.3291	Valid
<i>Motivasi</i>			
1	0.889	0.3291	Valid
2	0.772	0.3291	Valid
3	0.72	0.3291	Valid
4	0.652	0.3291	Valid
5	0.696	0.3291	Valid
<i>Produktivitas Kerja</i>			
1	0.607	0.3291	Valid
2	0.55	0.3291	Valid
3	0.752	0.3291	Valid
4	0.519	0.3291	Valid
5	0.452	0.3291	Valid

Sumber : Hasil Olah data menggunakan SPSS.20

Pada tabel 1 di atas kita bisa melihat nilai-nilai yang telah di sebar kepada 36 responden menunjukkan bahwa r_{hitung} yang terdapat pada bagian *correct item- Total correlation* memiliki nilai yang lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0.3291. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa data ini valid dan penelitian bisa di lanjutkan.

b. Uji Regresi linier berganda

Uji ini bisa digunakan sebagai pengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Perhitungan yang telah penulis lakukan menghasilkan data pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.357	2.632	4.694	.000
1	Pelatihan (X1)	.136	.120	.184	2.331 .046
	Motivasi (X2)	.267	.113	.386	2.369 .024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.20

Pada tabel 2 di atas kita bisa melihat bahwa nilai regresi berganda pada kolom koefisien B. Dimana nilai pada kolom B (*constant*) sebesar 12,357, variabel pelatihan (X1) sebesar 0.136 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0.267. sebagaimana yang diketahui bahwa *constant* adalah konstanta persamaan regresi sedangkan 0.136 dan 0.267 adalah konstanta milik variabel X1 dan X2. Sehingga persamaan nya bisa kita tulis sebagai berikut:

$$Y = 12,357 + 0.136 X1 + 0.267 X2$$

c. Uji T

Uji t merupakan pengujian terhadap uji statistik t dimana uji ini menguji sejauh mana hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Maka berdasarkan hasil hitung t_{tabel} di peroleh t_{tabel} sebesar 2.03452. dan t_{hitung} bisa di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	12,357	2,632		4,694	,000
	Pelatihan (X1)	,136	,120	,184	2,131	,046
	Motivasi (X2)	,267	,113	,386	2,369	,024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data dioleh dengan SPSS.20

Dari tabel 3 bisa dilihat bahwa hasil dari penghitungan uji hipotesis uji t antara 2 variabel bisa dilihat bahwa variabel X1 atau Pelatihan menghasilkan t hitung sebesar **2,131** yang berarti t hitung > t tabel (2,131 > 2,0345) dengan taraf signifikansi 0,046 dimana lebih kecil dari 0,05 (0,046 < 0,05) yang mana ini menandakan bahwa pada variabel X1 Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian variabel X1 atau pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Begitupun dengan hasil uji hipotesis uji t variabel X2 atau motivasi. Dari hasil hitung menggunakan SPSS.20 di dapat t_{hitung} sebesar 2,369 yang berarti t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (**2,369 > 2,0345**) dengan taraf signifikansi sebesar 0,024 atau lebih kecil dari 0,05 (**0,024 < 0,05**). Dengan demikian bisa dikatakan H_0 tertolak dan H_1 dapat diterima sehingga variabel X2 atau motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Uji F

Pengujian Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama - sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,201	2	8,101	5,003	.013 ^b
Residual	53,437	33	1,619		
Total	69,639	35			

a. Dependent Variable: Produktifivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : data diolah dengan SPSS.20

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 5,003 dimana ini lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3.280 dengan demikian F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($5,003 > 3,280$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,13 lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian H_0 tertolak dan H_1 diterima dan menyatakan bahwa secara simultan Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau **Adjust R²** adalah uji untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dari variabel bebas atau pelatihan dan motivasi serta untuk memberikan penjelasan bagaimana variabel terikat atau produktivitas kerja. Hasil dari uji koefisien determinasi bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjust R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Change
				Estimate	Statistics
					R Square Change
1	.482 ^a	,233	,186	1,273	,633

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : data diolah SPSS.20

Dari tabel 5 tersebut kita bisa melihat bahwa R square sebesar 0,633 (63%). Dengan demikian hasil ini bisa dikatakan bahwa model regresi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 63% sedangkan 37% lainnya bisa dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diketahui apakah masuk kedalam uji regresi ini atau tidak.

Pembahasan

Dari hasil uji validitas data antara variabel bebas dan variabel terikat dimana pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja menghasilkan hasil hitung menggunakan SPSS.20 sebesar (*corrected item – correlation*) R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel} 0.3291. Dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut valid dan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,357 + 0.136 X_1 + 0.267 X_2$$

Pengaruh Pelatihan dengan Produktivitas kerja secara parsial

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS.20 didapatkan nilai Pelatihan t hitung sebesar **2,131** yang berarti t hitung $>$ t tabel ($2,131 > 2,0345$) dengan taraf signifikansi 0,046 dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) yang mana ini menandakan bahwa pada variabel X_1 Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian variabel X_1 atau pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi dengan Produktivitas kerja secara parsial

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS.20 didapatkan hasil variabel Motivasi memiliki t_{hitung} sebesar **2,369** yang berarti t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,369 > 2,0345$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,024 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian bisa dikatakan H_0 tertolak dan H_1 dapat diterima sehingga variabel X_2 atau motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dengan Produktivitas kerja secara Simultan

Berdasarkan hasil yang telah dihitung menggunakan SPSS.20 dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 5,003 dimana ini lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3.280 dengan demikian F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($5,003 > 3,280$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,13 lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian H_0 tertolak dan H_1 diterima dan menyatakan bahwa secara simultan Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kita bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan melakukan upaya peningkatan pelatihan dan pemberian motivasi. Dimana berdasarkan penghitungan di atas terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja, serta secara bersama-sama pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu disarankan kepada lembaga untuk meningkatkan pelatihan dan motivasi agar produktivitas kerja pun menjadi meningkat sehingga tujuan dari lembaga bisa tercapai dengan maksimal.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S Nitisemito, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Al-Rasyid. 2004. *Teknik Penarikan sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Studi Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Sosiologi Antropologi Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Cochran, W. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ketiga, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Gima Sugiyama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guadarya Intimarta.
- Sudjana. 2000. *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar*, Jakarta.
- Susilo Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber. Edisi Keempat*. Yogyakarta, BPFE. Yogyakarta