

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENGRAJIN DAUN ENTAL DUSUN SUMBERMANGGIS BANYUWANGI

E. Yunita Sari¹, K. Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: evayuynita2909@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan hasil yang telah teruji tentang pengaruh (1) pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, (2) pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Subjek penelitian yaitu karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi serta objeknya yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian berjumlah 48 orang karyawan semua telah menjadi pengamatan, penelitian ini yaitu penelitian populasi. Data dalam penelitian yaitu data pelatihan kerja, data motivasi kerja serta data produktivitas kerja yang sumbernya dari karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. Data yang dikumpulkan yaitu melalui kuesioner untuk dapat memperoleh data pelatihan kerja, data motivasi kerja dan data produktivitas kerja. Dalam penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari (1) pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, adanya pengaruh positif dari (2) pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, tidak ada pengaruh dari (3) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Produktivitas

Abstract

The research aims to obtain tested results regarding the effect of (1) job training and work motivation on work productivity, (2) the effect of job training on work productivity and (3) the effect of work motivation on work productivity of the employee of the leaf craftsmen of Sumbermanggis Village, Banyuwangi. This research uses quantitative. The research subjects were employees of the ental leaf craftsmen in Sumbermanggis Village, Banyuwangi and the objects were job training, work motivation, and work productivity. The population in the study amounted to 48 employees who all have become observations, this study is a population study. The data in the research are job training data, work motivation data and work productivity data which are sourced from the employees of Dusun Sumbermanggis Banyuwangi leaf craftsmen. The data collected is through a questionnaire to be able to obtain job training data, work motivation data and work productivity data. In this study, multiple linear regression analysis was used. The results of the study show that there is a positive and significant effect of (1) job training and work motivation on work productivity, there is a positive effect of (2) job training on work productivity, there is no effect of (3) work motivation on work productivity of craftsman employees. the leaves of the Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.

Keywords: Training, Motivation, Productivity

1. Pendahuluan

ragam jenis tumbuhan yang tumbuh subur di bumi ini, banyak manfaat yang diperoleh dari berbagai macam tumbuhan yang ada yaitu sebagai kebutuhan sehari – hari, menghasilkan oksigen serta dapat meningkatkan perekonomian. Salah satu tumbuhan yang dapat diolah, yaitu pohon ental. Pohon ental adalah tumbuhan yang tumbuh di kawasan Asia Selatan dan di Asia Tenggara, ental sejenis dengan tumbuhan palma. Pohon ental juga dikenal dengan nama siwalan, dun tal, tala, lontara, dan masih banyak lagi. Tumbuhan ini sangat mirip dengan pohon kelapa, tinggi dari pohon ini mencapai puluhan meter lebih tinggi dari ukuran pohon kelapa. Menurut Nuroniah (2010) Tanaman siwalan atau ental memiliki banyak manfaat serta tanaman ini banyak tumbuh di Indonesia. Pohon siwalan atau ental ini sama dengan pohon kelapa yang memiliki 1000 manfaat untuk mencukupi kebutuhan sehari-

hari. Tetapi masih edikit yang memanfaatkan pohon ental karena yang hanya bisa tumbuh di daerah-daerah tertentu.

Warga asal Sumbermanggis, Kabupaten Banyuwangi memanfaatkan daun ental atau siwalan sebagai kerajinan penjor atau banten. yaitu dengan cara merubah warna daun pohon ental atau siwalan yang warna aslinya putih pucat menjadi putih agar bertahan lama untuk dibuat kerajinan.

Bapak Hartoni adalah pemilik usaha pengrajin janur dari daun ental atau siwalan yang beralamat di Dusun Sumbermanggis, Desa Barurejo, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Usaha kerajinan milik Bapak Hartoni memiliki karyawan sebanyak 48 karyawan.

Proses produksi kerajinan penjor milik Bapak Hartoni yaitu dengan mengubah warna daun ental yang berwarna putih pucat menjadi warna putih bersih, dengan cara daun ental tersebut direndam dengan cairan tertentu yang dapat mempercantik warna daun ental tersebut kurang lebih dengan 1 – 2 jam agar cairan tersebut dapat meresap sehingga daun ental berubah warna menjadi putih bersih. selain dapat bertahan lama serta warna yang tidak cepat pudar dan dapat bertahan hingga lebih dari satu bulan, hanya saja kelemahannya pada air jika terkena air maka daun ental atau siwalan akan mudah berjamur. Kelebihan pemanfaatan daun ental atau siwalan selain dapat bertahan lama juga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia atau dapat menambah lapangan pekerjaan khususnya untuk warga Sumbermanggis Kabupaten Banyuwangi.

Usaha kerajinan daun ental dalam memproduksi kerajinan tidak menetapkan batas produksi sehingga jika karyawan menginginkan upah lebih maka karyawan harus memproduksi lebih banyak agar mendapatkan upah yang telah diinginkan oleh karyawan. Namun berdasarkan pada observasi awal yang sudah dilakukan dibulan juni sampai bulan agustus 2020 produksi tidak stabil.

Usaha Bapak Hartoni ini termasuk usaha yang pertama kali ada di Dusun Sumbermanggis, dalam mengerjakan kerajinan penjor harus membutuhkan ketelitian serta kesabaran agar mendapatkan penjor yang bagus sehingga jarang karyawan yang mau untuk bekerja sebagai pengrajin penjor. Tetapi hal ini tidak mematahkan semangat karyawan yang benar-benar memiliki niat untuk terus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Tentunya hal tersebut harus diperhatikan oleh pemilik usaha kerajinan daun ental untuk tetap menjaga agar produksi karyawan semakin meningkat. Bagaimana cara dari pengguna tenaga kerja serta memanfaatkan peralatan yang ada untuk tujuan yang sama serta dengan waktu yang telah ditentukan sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang maksimal (Sutrisno, 2016:109). Menurut Sinungan (2011:8) produktivitas juga sebagai suatu perbandingan antara totalitas dalam pengeluaran waktu tertentu dibagi dengan totalitas masuk selama periode tertentu. Berdasarkan dengan permasalahan yang ada diduga dengan tidak stabilnya produktivitas kerajinan daun ental karena ada beberapa faktor diantaranya yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 249) indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut: (1) *knowledge* atau pengetahuan, (2) *skill* atau keterampilan, (3) *abilities* atau kemampuan, (4) *attitude* atau perilaku, (5) *behaviors* atau kebiasaan.

Dilihat dari aspek pelatihan kerja ada karyawan yang belum bisa dalam mengrajin daun ental, hal tersebut yang membuat tidak hasil produksi tidak stabil. Padahal dalam teori sudah menyatakan bahwa Pelatihan juga merupakan perbaikan atau menguasai keterampilan kusus yang diikuti oleh karyawan agar meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan baik serta memperbaiki kekurangan yang dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan (Nawawi, 2003:112). Menurut Flippo (dalam Suwanto dan Priansa, 2011) Dengan adanya suatu pelatihan maka suatu perusahaan dapat memperoleh masukan yang baik untuk menyelesaikan suatu tantangan manajemen yang telah terus berkembang dengan memiliki karyawan memiliki keterampilan yang baik karena adanya pelatihan. Menurut Simamora (2015) menyatakan bahwa indikator pelatihan kerja sebagai berikut: (1) karyawan peserta pelatihan, (2) bentuk pelatihan, (3) pelatihan atau instruktur, (4) fasilitas lain.

Dilihat dari aspek motivasi kerja karyawan tidak mendapatkan dorongan dari atasan, sehingga hal tersebut yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja atau meningkatkan hasil produksi. Padahal aspek motivasi sangat berperan penting terhadap produktivitas kerja agar karyawan semakin bersemangat dalam memproduksi kerajinan. Padahal dalam teori sudah menyatakan Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh atasan untuk memberikan semangat terhadap karyawan agar terus bersemangat dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta cepat (Wibowo, 2014:323). Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi juga merupakan pemberian daya untuk bergerak serta menciptakan gairah untuk meningkatkan kerja seseorang hingga menjadi lebih giat, dan ingin melakukan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah diinginkan bersama. Menurut George & Jones (2005:175) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: (1) perilaku karyawan, (2) usaha karyawan, (3) kegigihan karyawan.

Tentunya dapat dilihat dari sini perusahaan kerajinan dan ental harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan kerajinan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi".

2. Metode

Jenis penelitian dalam melakukan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek yang ada dalam penelitian ini yaitu karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi serta objek dipenelitian ini pelatihan kerja, motivasi kerja serta produktivitas kerja. Penelitian yang telah dilakukan yaitu tergolong penelitian populasi karena seluruh karyawan pengrajin daun ental yang berjumlah 48 karyawan dijadikan sebagai unit penelitian. Cara pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu: (1) metode kuesioner, (2) pencatatan okumen, (3) wawancara, dan setelah itu dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer adalah data yang telah diperoleh secara langsung dari sumbernya baik dari pimpinan atau dari pegawai. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu pelatihan kerja berupa bagaimana pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, motivasi kerja dan produktivitas kerja berupa data hasil produksi karyawan kerajinan daun ental. (2) Data sekunder adalah pengumpulan data dari dokumen-dokumen seperti data jumlah karyawan.

Sesuai dengan rumusan masalah serta paradigma penelitian, maka data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel serta berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda, data terlebih dahulu diolah menggunakan uji asumsi klasik, karena syarat dari analisis regresi linier berganda yaitu bebas dari asumsi klasik.

Metode analisis yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi berganda yang pengolahan datanya menggunakan SPSS. Data yang diperoleh diinput serta dianalisis menggunakan program SPSS dengan produktivitas kerja (Y) yaitu variabel terikat, pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas.

Model regresi linier berganda yaitu digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. Analisis regresi berganda dalam statistik harus terbebas dari asumsi klasik seperti normalitas data, multikolinearitas, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya.

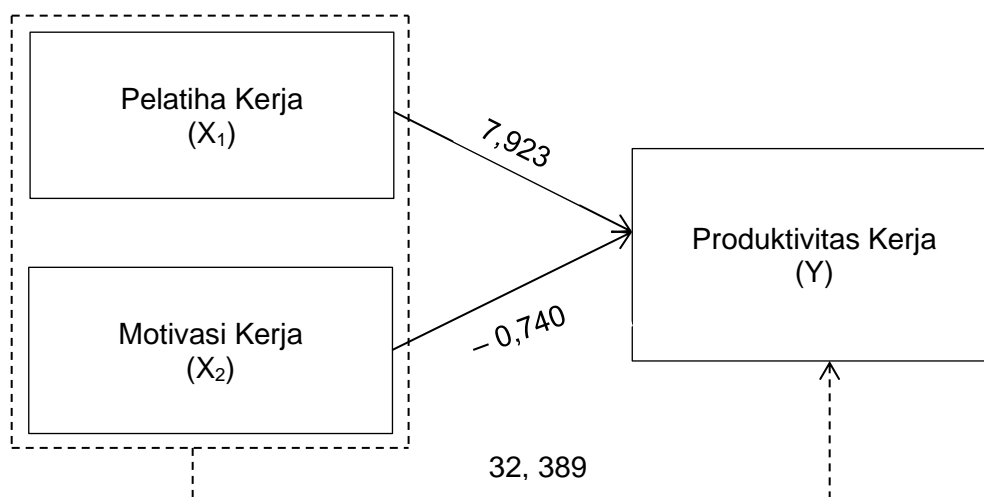
Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memeberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk megevaluasi model regresi terbaik menggunakan nilai Adjusted R^2 , karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Ghozali, 2016).

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis pada variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh program *SPSS 16 for windows*, mendapatkan hasil analisis dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = 16,771 + 0,467 X_1 + (-0,081X_2)$$

Maka hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu: (1) Konstanta sebesar 16, 771, yang dapat diartikan apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja nilainya sama dengan nol. Maka produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 16.771. (2) Nilai koefisien pelatihan kerja ($\beta 1X_1$) sebesar 0,467 yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut bahwa setiap kenaikan pelatihan kerja satu satuan maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,467. Sehingga menjadi 17, 238 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. (3) Nilai koefisien motivasi kerja ($\beta 2X_2$) sebesar $- 0,081$ yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar $- 0,081$. Sehingga menjadi 16,69 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Keterangan: \longrightarrow : Pengaruh Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh Simultan

Dari hasil *SPSS F* hitung yaitu sebesar 32, 389. Dengan probiliti sebesar 0,000. Karena probilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil *SPSS* bahwa nilai *t* sebesar 7,923 untuk variabel pelatihan kerja dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha = 0,05$. Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja dapat dilihat memiliki nilai sebesar $-0,740$ dengan nilai $P\text{-value } 0,463 > \alpha = 0,05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh negatif.

Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental dusun sumbermanggis. Temuan dari penelitian ini membahas pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bagia (2015) yang menyatakan ada pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry. Serta kajian empirik ikut mendukung penelitian ini yaitu hasil penelitian telah dilakukan Komarudin (2018) yang telah menunjukkan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental dusun sumbermanggis banyuwangi. Temuan hasil dari penelitian ini membahas bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hasibuan (2013) yang telah menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Noviana (2007) yang menyatakan bahwa dengan adanya suatu pelatihan dalam perusahaan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Serta adanya kajian empirik yang ikut mendukung dalam penelitian ini yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Massora (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental dusun sumbermanggis banyuwangi. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan $0,463 > 0,05$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Salim (2013) dengan penelitian berjudul pengaruh kepuasan sistem bonus, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja. Menurut Narimo (2005) yang telah menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan yaitu berikut: (1) Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. (3) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi.

Berdasarkan dengan hasil pembahasan yang dilakukan, adapun saran yaitu sebagai berikut: (1) Bagi pihak pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi, memberikan gambaran tentang pentingnya pelatihan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan memperhatikan motivasi kerja agar membangun semangat karyawan. (2) Untuk peneliti selanjutnya yang mengkaji aspek – aspek pelatihan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja yang diharapkan agar dapat meningkatkan penelitian dengan menggunakan populasi baik agar hasil yang di dapat dari penelitian sangat teruji kendalanya, diharapkan untuk dapat menguji variabel yang diduga kuat mempengaruhi produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Bagia, I Wayan. dkk. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol 3.
- George, J. M dan Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th Ed) New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 1. No. 2.
- Massora, Agustina. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen*. Vol. 06. No. 2.
- Narimo. (2005). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Melekat Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. MM-UMS. Surakarta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Noviana, Ria. (2007). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong –Kalimantan Selatan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Nuroniah, S. H. dkk. (2010). *Sintesa Hasil Penelitian Lontar (Borossus Flabellifer) Sebagai Sumber Energi Bioetanol Potensial*. Bogor: Kementerian Kehutanan.
- Salim, Mario Indra dan Suanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Jurnal AGORA*. Vol.1 No.3.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STEIY.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2011). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, dan Rosidah, A.T. (2009). *Manajem Sumber Daya Manusia: konsep, Teori dan Pengembangan*: Ed ke 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Raja Wali Press.