

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PARIWISATA

Oleh : AGUSTINA MASSORA

ABSTRAK

This study aims to determine the extent of the relationship of training, motivation to work productivity of employees at the Ministry of Tourism, and to find out how the influence of training factors, motivation on work productivity. In this study the authors distributed questionnaires to 38 respondents with a Simple Random Sampling technique and with the data analysis method used were multiple regression and F test multiple correlation.

Based on the calculation, regression is obtained $Y = 2,386 + 0,858 X_1 + 0,165 X_2$ which means that every increase in training variable (X_1) will be followed by an increase in work productivity, every increase in the motivation variable will be followed by an increase in work productivity. With the existence of $R = 0.91$, this indicates that there is a level of strong and positive relationship between training and motivation with work productivity. This means that the increase in training and motivation drives the increase in work productivity. From testing with hypothesis F it is known that F count is 83.806 while F table is 3.27 with dk numerator 2 ($= k-1 = 3-1$) and d denominator $n - k = 38 - 3 = 35$. Because F count is greater than F table, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a relationship between training (X_1) and motivation (X_2) on work productivity (Y).

From the determination coefficient of 82.7%, this shows that the effect of training and motivation is 82.7% on the increase in work productivity, while the remaining 17.3% is influenced by other variables not included in this research model. For further research, it is expected to add other variables related to work productivity such as organizational commitment, compensation, leadership and others, thus it can be better known the influence of other factors that will affect work productivity.

Keywords: Training, Motivation, Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan motivasi kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut.

Kementerian Pariwisata bertugas merumuskan dan menetapkan kebijakan di bidang pengembangan destinasi dan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata mancanegara, pengembangan pemasaran pariwisata nusantara, dan pengembangan kelembagaan kepariwisataan sehingga memerlukan sumber daya manusia yang baik.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada pegawai tersebut karena dari penilaian tersebut kita akan dapat melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

Proses kegiatan pelatihan dilakukan

setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh

Pramudyo (2007 : 16) sebagai : "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Dessler (2006 : 280) bahwa : "Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya". Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia.

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot (2008:68) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi

kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

2.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "**Movere**" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan.

Menurut Sardiman (2007), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Malayu (2005), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Danim (2004 : 15), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai sesuatu kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Dengan demikian motivasi mengandung unsur tujuan, kekuatan dalam diri individu, dan keuntungan.

Mangkunegara (2006 : 62), mengemukakan bahwa kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan Henry Simamora (2000 : 21), Pengertian motivasi menurutnya adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dihendaki.

Dari beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi atau dengan kata lain bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja

2.3 Produktivitas

Pengertian produktifitas sering dikacaukan dengan kata produksi. Produksi bukanlah produktifitas. Peningkatan produksi tidak selalu dengan peningkatan produktifitas,

karena dalam pengertian produksi yang menjadi perhatian adalah peningkatan output sedangkan penggunaan input kurang mendapatkan perhatian. Produktifitas karyawan mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:126) produktivitas adalah : “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Ruky (2001:2), Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan kuantitas dana dan daya yang digunakan untuk menghasilkan dan barang jasa itu. Dengan demikian produktivitas dinyatakan dalam perbandingan atau ratio.

Sinungan (2002:126) mengatakan, Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber rill yang makin sedikit.

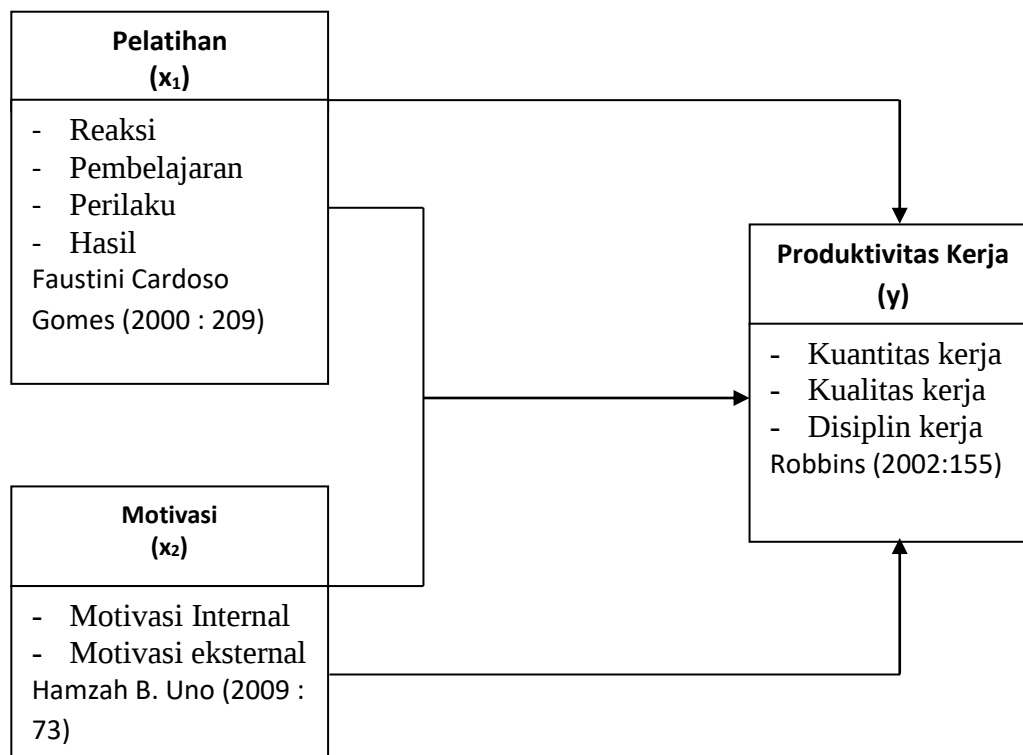
Menurut Siagian (2002:54) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal.

Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan

kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan

karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Hubungan Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiono, 2008:47). Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan produktifitas karyawan dalam perusahaannya. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan produktifitas tersebut. Diantaranya dapat melalui pelatihan dan motivasi kerja. Apabila pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja buruk maka produktifitas yang dihasilkan karyawan akan menjadi buruk dan begitu juga sebaliknya.

Pelatihan dan motivasi kerja adalah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku para karyawan. Jika pelatihan dan motivasi kerja tidak dapat tercapai maka kinerja karyawan juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, oleh karena itu pengalaman kerja

karyawan dan motivasi kerja harus seiring dengan tujuan organisasi sehingga setiap karyawan didalam melakukan pekerjaan akan tercapai secara maksimal sehingga produktifitas karyawan dapat tercapai dengan baik. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap batasan masalah penelitian, dimana batasan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis sementara terhadap batasan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata.
- b. Diduga terdapat pengaruh motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata
- c. Di duga terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kementerian Pariwisata.

3. METODE PENELITIAN

1.1 Variabel dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2004:31), variabel penelitian pada dasarnya adalah merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan penelitian dan judul yang telah ditetapkan oleh penulis, maka penulis menetapkan variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi

yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

- b. Motivasi (X_2)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan daridalm diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

- c. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan meningkatkan keluaran-keluaran (*output*) secara kualitatif maupun kuantitatif, baik yang berupa barang maupun jasa dengan menggunakan masukan-masukan (*input*) sumber daya yang lebih sedikit. Indikator-indikator untuk mengukur produktivitas kerja antara lain pencapaian prestasi kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Tabel 3.1
Deskripsi Variabel dan Pengukurannya

Contoh Variabel dan Pengukurannya		
Variabel	Indikator	Skala
Independen (Bebas)		
Pelatihan (X ₁)	Reaksi,	Ordinal
	Pembelajaran,	
	Perilaku,	
	Hasil,	
Motivasi (X ₂)	Internal	Ordinal
	Eksternal	
Dependen (Terikat)		
Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	
	Disiplin Kerja	

1.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, uji instrumen yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang clipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2010:137).

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2010:142):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x)^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y)^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y
- N : Jumlah subjek
- x : Skor item
- y : Skor total
- $\sum y$: Jumlah skor total
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum y^2$: Jumlah lah kuadrat skor total

Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2010:106) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responder yang sama. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu

instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Arikunto (2006:83). Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitasnya menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2006:92):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

Untuk memperoleh varians butir dicari dulu varian setiap butir, kemudian dijumlahkan. sedangkan untuk mencari varian tiap butir digunakan rumus (Arikunto:2006:93):

$$V = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

V= varian tiap butir

X= jumlah skor tiap butir

N= jumlah responden

Untuk uji reliabilitas yang menggunakan teknik Alpha Cronbach, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

1.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Dalam suatu kegiatan baik yang bersifat ilmiah maupun bersifat sosial, perlu dilakukan pembatasan populasi dan cara pengambilan sampel. Sampel yang diambil unsur – unsurnya harus representatif artinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang

lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya (Margono, 2004: 118). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan. di Kementerian Pariwisata pada tahun 2018

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sanusi (2003:77): "Ukuran sampel untuk penelitian survei atau penelitian eksperimental bisa ditentukan berdasarkan alasan statistik dan alasan non statistik". Dalam penelitian ini pengumpulan sampel dilakukan dengan "Simple Random Sampling", Simple Random Sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Menurut Arikunto, S (2002:120): untuk sekedar acuan (patokan) maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan mengambil 10% dari populasi, sehingga sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 38 orang Pegawai Kementerian Pariwisata.

1.4 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menguraikan mengenai teknik analisis data yang akan digunakan penulis

yaitu metode kuantitatif. Dimana uraian teknik analisis data dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya hubungan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya. Rumus Korelasi Berganda :

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}}{\sum Y^2}$$

Tabel 3.2
Kriteria Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2009:250)

b. Analisa Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat

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

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 dan b_2 digunakan rumus sebagai berikut

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2) (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2 Y) (\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b_1) (\sum X_1) - b_2 (\sum X_2)}{n}$$

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji-t (t-test) merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam masalah--masalah praktis statistika. Uji-t termasuk dalam golongan statistika parametrik. Statistik uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis. Setelah menggunakan analisis korelasi selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji t (t-test) dengan rumus

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = jumlah sampel

Keterangan pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan:

Ho diterima atau Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, atau Ho ditolak atau Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

2) Uji F

Digunakan untuk menguji apakah variabel pelatihan (X_1) dan Variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diterima atau ditolak. Menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Perumusan Hipotesis Uji F :

- Ho = 0, artinya pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja (Y)
 - Ha $\neq$ 0, artinya pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja (Y)
- Dengan syarat pengujian jika :
F hitung $\geq$ F tabel maka Ha diterima atau Ho ditolak

F hitung $\leq$ F tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima

2. PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh pelatihan, motivasi terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini digunakan rumus statistik Regresi berganda dan korelasi berganda. Untuk memenuhi syarat data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval, data yang dikumpulkan melalui kuisioner mempunyai skala ordinal, terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Secara keseluruhan proses ini menggunakan alat bantu program *Software Statistical Program for Sosial Science* (SPSS) for Windows 16.0 Berdasarkan hasil uji hipotesis sebagaimana tercantum dalam output SPSS sebagai berikut :

2.1 Regresi Sederhana

a. Regresi variabel X1

Tabel 4.1
Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.069	2.736		1.122	.269
X1	.936	.072	.908	13.016	.000

a. Dependent Variable:
Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 3,069 + 0,936 X_1$. Maka dapat dijelaskan setiap terjadi kenaikan untuk variabel pelatihan akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.

b. Regresi variabel X2

Tabel 4.2

Regresi Sederhana**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.202	4.171		1.727	.093
X2	1.436	.190	.783	7.541	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 7,202 + 1,436 X_2$. Maka dapat dijelaskan setiap terjadi kenaikan untuk variabel motivasi akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.

2.2 Regresi Berganda**Tabel 4.3****Ringkasan Hasil Analisis Regresi (Uji T)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.386	2.917		.818	.419
X1	.858	.130	.833	6.598	.000
X2	.165	.232	.090	.714	.480

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 2,386 + 0,858 X_1 + 0,165 X_2$$

Dari modal regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Setiap terjadi kenaikan untuk variabel pelatihan akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.
- Setiap terjadi kenaikan variabel motivasi akan diikuti peningkatan produktivitas kerja apabila variabel lain dianggap tetap.

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 0,818 + 6,598 X_1 + 0,714 X_2$.

1) Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 6,598 dengan nilai p value 0,000 dan t_{tabel} sebesar 1,6883 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

2) Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 0.714 dengan nilai p value 0,480 dan t_{tabel} sebesar 1,6883 ($t_{hitung} < t_{tabel}$). sehingga dapat disimpulkan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Ringkasan Hasil Regresi Berganda (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502.558	2	251.279	83.806	.000 ^a
Residual	104.942	35	2.998		
Total	607.500	37			

a. Predictors:

(Constant), X2, X1

b. Dependent Variable:

Y

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 83,806$ dengan nilai p value = $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F tabel dengan dk pembilang 2 ($= k - 1 = 3 - 1$) dan dk penyebut $n - k = 38 - 3 = 35$ sehingga di peroleh sebesar 3,27. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel} = 83,806 > 3,27$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y).

2.3 Koefisien Determinasi (Korelasi Ganda)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.817	1.73157

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas bahwa r atau R hitung sebesar 0.910. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi pelatihan dan motivasi maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh R Square 0,827 atau 82,7%. Angka pengaruh tersebut

merupakan angka positif (+), yang berarti apabila pelatihan dan motivasi (variabel X_1 , X_2) mengalami kenaikan maka produktivitas kerja (variabel Y) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen dan lain-lain.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berikut beberapa kesimpulan yang dirumuskan :

- Persamaan regresi pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 2,386 + 0,858x_1 + 0,165x_2$ (dapat dilihat pada tabel IV.24) dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $83,806 > 3,27$, Karena F hitung lebih besar daripada F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)..
- Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 3,069 + 0,936$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 13,016 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Persamaan regresi pengaruh parsial kualitas produk terhadap kepuasan nasabah yaitu $Y = 7,202 + 1,436x_2$ dengan hasil t_{hitung} sebesar 7,541 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja.

3.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan atas hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

b. Saran bagi Kementerian Pariwisata

Berkaitan dengan hasil penelitian, Kementerian Pariwisata diharapkan :

- 1) Dapat memberikan pelatihan yang lebih baik lagi kepada para karyawannya. Karena Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.
- 2) Memberikan tambahan motivasi kepada karyawannya. Karena motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

b. Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan serupa, penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Memperbanyak sampel penelitian untuk mendekati karakteristik populasi sesungguhnya. Dengan demikian diharapkan kesimpulan yang dapat diambil lebih tepat dan terhindar dari bias akibat tak terwakilinya karakteristik populasi.
- 2) Menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja seperti

komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan lainnya, dengan demikian dapat bisa lebih diketahui pengaruh faktor lainnya yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalial Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga
- Ernawan, R Erni, 2007. *Etika Bisnis. Cetakan Pertama*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2004. *Manajemen Personalial*. Edisi kedelapan, Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI Vol. 2 No. 2 Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE
- Harsono, J dan Santoso, S. (2006). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasan Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi*

- Industri & Organisasi* Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta
- Prabu, Anwar. Mangkunegara. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Buntara Media. Malang
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Simorangkir O.P, 2003. *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukiyanto. 2000. *Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah, Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten Malang*” Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Tasmara, T. 2008, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani; Jakarta,
- _____. 2000. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- W. Gulo. 2003. *Metodologi Penelitian*, Cetakan ke Dua, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Webster, J. And Weber, R.W.S 2007. *Introduction to Fungi*, Third Edition, New York. Cambridge University Press.