

TESIS

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN
PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
PADA DISTRIK KOMBUT KABUPATEN
BOVEN DIGOEL**

***IMPACT ON THE MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF
MICRO SMALL ENTERPRISES (MSMES) IN THE DISTRICT OF
THE REGENCY OF BOVEN DIGOEL***



YUSTINA WARUM

A012182063

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) PADA DISTRIK KOMBUT
KABUPATEN BOVEN DIGOEL**

disusun dan diajukan oleh :

**YUSTINA WARUM
A012182063**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
12 DESEMBER 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

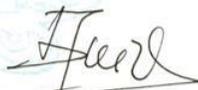
Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA
Nip. 19470115 197503 1 001



Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si
Nip. 19560505 198503 1 002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Svamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yustina Warum
Nim : A012182063
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Produktivitas Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 04 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Yustina Warum

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Kuasa karena kasih dan penyertaanNya melimpahkan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen program strata (S2) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin .

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikna ucapan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu,MA sebagai Rektor Universitas hasanuddin
2. Bapak Prof.Dr. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIMP sebagai ketua program studi magister manajemen Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini
5. Bapak Dr.Sumardi,SE.,M.Si. sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini

6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang membantu kelancaran mahasiswa dan akademik.
7. Papa yang selalu mendukung serta memberikan motivasi agar tidak pantang menyerah.
8. Mama yang selalu memberikan doa dan restunya serta cintanya agar dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Anakku tercinta yang sangat-sangat memahami dan pengertian.
11. Seluruh rekan-rekan seangkatan program magister manajemen Universitas Hasanuddin yang telah sama-sama berjuang menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sungguh dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna . Oleh karena itu , kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai masukan dan motivasi yang berharga.

Tanah Merah, Januari 2021
Penulis

YUSTINA WARUM

ABSTRAK

YUSTINA WARUM. *Pelatihan terhadap Motivasi dan Produktivitas Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel* (dibimbing oleh Djabir Hamzah dan Sumardi).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dari- variabel pelatihan terhadap motivasi dan produktivitas UMKM pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel baik secara langsung dan tidak langsung (efek mediasi).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner untuk memperoleh data kemudian diolah menggunakan software SmartPLS dengan metode analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas usaha, Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas usaha, Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap . produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh motivasi

Kata kunci: UMKM, Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Usaha



ABSTRACT

YUSTINA WARUM. *The Training on Motivation and Productivity of Micro, Small, and Medium Enterprises (SMES) at Kombut District, Boven Digoel Regency* (supervised by Djabir Hamzah and Sumardi).

The research aimed at investigating either the direct or indirect influence (mediation effect) of the training variable on the motivation and productivity of SMES at Kombut District, Boven Digoel Regency.

This was the quantitative research using the questionnaire to collect data. The data were then processed employing the software SmartPLS by the path analysis method.

The research result indicates that partially, the training has the positive and significant effect on the motivation. Partially, the training variable has the positive and significant influence on the business productivity. The motivation variable has the positive and significant effect on the business productivity. The training variable has the positive and significant influence on the productivity of the micro, small, and medium enterprises at Kombut District, Boven Digoel Regency if it is mediated by the motivation.

Key words: SMES, training, motivation, business productivity



DAFTAR ISI

TESIS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	32
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Rancangan Penelitian.....	34
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5. Skala Pengukuran.....	35
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	40

4.1	Hasil Penelitian.....	40
4.3	Deskripsi Tanggapan Responden.....	43
4.4.	Tanggapan Responden.....	44
4.5	Uji Hipotesis	47
BAB V PEMBAHASAN		51
5.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi	51
5.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap produktifitas	53
5.3	Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas usaha	55
5.4	Pengaruh Pelatihan terhadap motivasi dan Produktifitas usaha	56
BAB VI PENUTUP		59
6.1	Kesimpulan.....	59
6.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1	Uji Validitas	41
Tabel 4.2	Uji Reabilitas	42
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	44
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Tentang motivasi	45
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Produktifitas usaha	46
Tabel 4.7	Pengaruh Langsung	47
Tabel 4.8	Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)	49
Tabel 4.9	Pengujian Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	32
------------	---------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2.	Hasil Olah Data	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hakikatnya pembangunan yang telah dan akan di laksanakan oleh pemerintah merupakan suatu rangkaian menuju kemajuan yang diharapkan agar negara menjadi lebih baik. Perubahan-perubahan yang dilaksanakan bukan hanya bersifat nyata dalam bentuk fisik, tetapi juga menyangkut perubahan-perubahan yang dilaksanakan melalui sikap, perilaku dan nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai peningkatan perekonomian suatu negara. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu pemerintah untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan usaha yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap pemerintah daerah dalam kegiatannya operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu daerah yang akan menjadi roda penggerak perekonomian.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan perekonomian suatu daerah. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik tingkat perekonomian yang bisa dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh

tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan peningkatan perekonomian.

Keberadaan UMKM sudah tidak diragukan lagi karena mampu bertahan dan menjadi penggerak ekonomi masyarakat Indonesia. Pelaksanaan aktifitas-aktifitas bidang tersebut harus didukung dengan adanya pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan produktifitas kerja seseorang maupun karyawan yang bekerja dibagian tersebut. Hal tersebut dilakukan dalam usaha memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dengan cara meningkatkan dan memperdayakan berbagai usaha dibidang UMKM yang keberadaannya sangat berpengaruh didalam kemajuan ekonomi Indonesia (Putri dan Warianto, 2017).

Dari penelitian yang telah dilakukan Putri dan Warianto (2017) diperoleh beberapa kesimpulan yaitu pelatihan yang telah diberikan berupa pelatihan tentang tata cara menyablon dan menjahit baju berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan dan kalimat motivasi yang dilontarkan berpengaruh positif juga terhadap produktifitas kerja karyawan. Pekerjaan karyawan dari hari ke hari menjadi semakin baik dan karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan, baik berupa benda maupun kalimat pujian.

Diperlukannya pelatihan untuk meningkatkan suatu produktifitas seseorang dalam menciptakan produk-produk yang mampu bersaing didunia internasional. Kalimat motivasi merupakan salah satu dorongan secara psikologis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu kepribadian yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Dengan adanya dua bentuk perlakuan tersebut maka diharapkan dapat mendorong seseorang lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sunarto (2005:13) motivasi dapat dikatakan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan agar ikut dalam

menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. Pelatihan yang dilakukan diharapkan memberi pengetahuan kepada masyarakat tentang cara mengembangkan produk sekaligus memberi motivasi untuk meningkatkan produktivitas usaha. Hasil penelitian Sukriani, N. (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi peserta pelatihan UMKM.

Kementerian Koperasi dan Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) terus menjalankan program penguatan sumber daya manusia (SDM) untuk mempercepat pembangunan kesejahteraan di Papua dan Papua Barat.

Pada halaman media online jogja.antaranews.com (2019), Deputi Bidang Pengembangan SDM Kemenkop dan UKM Rulli Nuryanto dalam siaran pers yang diterima di Jakarta, Senin, mengatakan Kemenkop dan UKM hadir di Papua dengan memberikan enam program sekaligus untuk penguatan SDM. Rulli memaparkan keenam program penguatan SDM di Papua dan Papua Barat tersebut antara lain pelatihan vokasional bagi organisasi masyarakat dan pemuda, pelatihan vokasional berbasis e-commerce, pelatihan vokasional bagi kelompok strategis, pelatihan akutansi dan penyusunan laporan keuangan, pelatihan bagi pengelola LKM berbasis kompetensi, hingga pelatihan vokasional untuk daerah tertinggal. Dengan banyaknya program tersebut, Rulli mengutarakan harapannya agar ada pengetahuan wawasan baru, peningkatan kualitas produk serta omzet bisnis yang dikembangkannya.

Dengan adanya dukungan dari pemerintah berupa pelatihan membuat masyarakat Distrik Kombut semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas usaha yang mereka geluti. Pelatihan yang dilaksanakan selama tahun 2019 sebanyak 19 kali untuk meningkatkan skill dan kerampilan pemilik UKM dalam inovasi serta kemampuan marketing produk.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kondisi di lokasi penelitian maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi pemilik usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel?
- 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel?
- 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel?
- 4) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari peneltian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi pemilik usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh motivasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pemerintah Kabupaten Boven Digoel sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk mengetahui pengaruh jaringan usaha, inovasi, dan persaingan usaha terhadap perkembangan usaha masyarakat kecil menengah.
2. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan yang digunakan untuk menyusun tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang digunakan dalam penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran variabel, definisi operasional dan indikator variabel penelitian, analisis data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak instansi perbankan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, etèktif dan efisien.

Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Pelatihan dapat dibagi menjadi dua bagian yakni pada saat pekerjaan yang ditangani dan berkaitan dengan keahlian, pengetahuan dan *skill*. Selain itu kemampuan yang memiliki keahlian dengan *skill* yang berbeda.

Istilah pelatihan disamakan dengan pengembangan, di mana istilah pelatihan ini diarahkan untuk dapat melakukan pengembangan sumberdaya manusia yang menuju kepada perbaikan kinerja. Jadi dapat dikatakan bahwa istilah pelatihan lebih

diarahkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

Darojat (2015 : 75) mengatakan bahwa : “ Pelatihan merupakan salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian oleh seorang pimpinan dalam usaha memperoleh program yang diinginkan baik usaha yang bersifat mencari keuntungan maupun usaha yang bersifat pelayanan “.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Sunyoto (2015 : 138), mengemukakan bahwa : ”Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan ”.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas keorganisasian. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki (Sunyoto, 2012 : 137)

Sutrisno (2014 : 109) mengemukakan bahwa : ”Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan ”.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Dimensi program pelatihan yang paling efektif yang di berikan perusahaan kepada karyawan menurut Sofyandi, (2012:118)yaitu :

1. Isi pelatihan

Yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.

2. Metode pelatihan

Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan subjek atau sesuaidengan gaya belajar peserta pelatihan

3. Sikap dan keterampilan struktur

Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dans eberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Yaitu apakah tempat penyelenggara dikendalikan oleh instruktur, apakahrelevan dengan jenis pelatihan.

Suparyadi (2015 : 185) pelatihan dapat didefinisikan sebagai berikut :
"Pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan".

Dengan demikian, pelatihan mengandung tiga aspek penting yang perlu diwujudkan dalam pelaksanaannya, yaitu penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta terjadinya perubahan sikap dan perilaku. Perubahan sikap dan perilaku yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan yang tidak mengalami perubahan ke arah yang lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

Aktivitas yang penting dari semua karyawan adalah masalah pelatihan, sebab dengan adanya pelatihan maka sumber daya manusia akan memperoleh nilai tambah dan bahkan dapat lebih produktif dalam menangani pekerjaan, sehingga dalam melakukan pelatihan maka perlunya diterapkan program pelatihan, sebab dengan program pelatihan yang memadai maka akan dapat mempengaruhi kegiatan pelatihan karyawan dalam suatu perusahaan.

Pentingnya program pelatihan dalam penyusunan pelatihan harus lebih ditekankan pada efisiensi dan efektivitas program pelatihan yang dilakukan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan dapat mengurangi dampak negatif dan selain itu maka perusahaan dirancang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan umpan balik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam penanganan pekerjaan.

Ada empat karakteristik perusahaan yang menyelenggarakan praktik pelatihan yang paling efektif menurut Simamora (2006 : 276) yaitu :

1. Manajemen puncak memiliki komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan: pelatihan merupakan bagian dari kultur suatu perusahaan.
2. Pelatihan bertalian dengan tujuan dan strategi bisnis dan terkait erat dengan hasil laba usaha.

3. Terdapat pendekatan yang sistematis dan komprehensif terhadap pelatihan : pelatihan dan pengembangan dilaksanakan di semua lapisan organisasi secara berkesinambungan.
4. Terdapat komitmen untuk menginventarisasi sumberdaya manusia yang perlu guna menyediakan waktu dan dana yang memadai bagi pelatihan.

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Manfaat yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan bagi suatu perusahaan menurut Sastrohadiwiryo (2005 : 212) meliputi :

1. Peningkatan keahlian kerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan tenaga dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja

4. Peningkatan produktivitas kerja
5. Peningkatan kecakapan kerja
6. Peningkatan rasa tanggung jawab.

Pentingnya pelatihan seperti diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bagi masyarakat yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi pemerintah daerah. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para masyarakat. Produktivitas kerja para UKM meningkat, berarti pemerintah yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Adapun manfaat pelatihan menurut Rivai (2014 : 217) yaitu :

1. Manfaat bagi masyarakat
 - a. Membantu masyarakat dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu masyarakat mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - e. Membantu menghilangkan rasa rakut melaksanakan tugas baru.
 - f. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - g. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - h. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - i. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.

- j. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - k. Membangun rasa pertumbuhan dan pelatihan.
 - l. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
2. Manfaat bagi pemerintah
- 1) Membantu mempersiapkan diri dan melaksanakan kebijakan pemerintah.
 - 2) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
 - 3) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - 4) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - 5) Membantu masyarakat untuk mengetahui tujuan pemerintah.
 - 6) Membantu menciptakan image daerah yang lebih baik.
 - 7) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - 8) Membantu pengembangan daerah.
 - 9) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - 10) Pemerintah dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - 11) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lainnya yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 - 12) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, sumber daya manusia, dan administrasi.
 - 13) Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 - 14) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.

15) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Jenis pelatihan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada instansi. Meskipun betapa pentingnya program pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus manajemen kekaryawanan atau bagian pelatihan, harus juga memahami keseluruhan pelatihan yang dilaksanakan dalam instansi dan lembaga lain. Dengan demikian, ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan instansinya.

Menurut sifatnya, pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti yang dikemukakan Sastrohadiwiryono (2005 : 200), yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

1. Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2. Pelatihan kejuruan

Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ada pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Metode pelatihan dapat didefinisikan sebagai cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan. Metode pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan

diskripsi secara luas serta dapat mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan itu untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pada garis besarnya ada dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan karyawan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2013 : 33-36) yaitu :

a. Metode di luar pekerjaan (*off the job side*)

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti peserta diklat mengikuti pelatihan, dan meninggalkan pekerjaannya untuk sementara waktu.

b. Metode-metode simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik-karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya.

c. Metode di dalam pekerjaan (*on the job side*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan karyawan-karyawan baru kepada atau supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior).

Selanjutnya Husnan dan Heidjrachman (2012 :93) mengelompokkan tehnik-tehnik atau metode dalam pelatihan ke dalam empat bagian yaitu :

1) *On the job training*

On the job training merupakan metode latihan yang paling banyak dipergunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang baru dilatih. Karena itu para manajer sering beranggapan bahwa sistem ini merupakan sistem yang ekonomis (hemat), karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Meskipun demikian cara ini mempunyai

efek phisik dan psikologis yang kuat terhadap para karyawan yang dilatih. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu :

- a. Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b. Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c. *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) Vestibule school

Vestibule school merupakan bentuk latihan di mana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Alasannya terutama adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Meskipun demikian cara semacam ini bisa menimbulkan konflik antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dilatih dianggap tidak baik.

3) Apprenticeship (magang)

Apprenticeship (magang) biasa dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang relatif lebih tinggi. Program *apprenticeship* biasa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.

4) Kursus-Kursus

Kursus-kursus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (di luar bidang

pekerjaannya) seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Keberadaan program pelatihan kerja telah diakui sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Kegiatan ini dapat digunakan sebagai langkah perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme para karyawan yang telah lama bekerja di tempatnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan ilmu dan teknologi membawa tantangan tersendiri. Ini menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan gencar mengadakan pelatihan. Sayangnya tidak sedikit perusahaan yang abai untuk mengukur efektivitas sebuah pelatihan kerja.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan peningkatan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.2 Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu

hal. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik.

Suwatno dan Priansa, (2011 : 171), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Luthan (2012 : 270) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Sunyoto (2015 :11) mengatakan bahwa: "Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya : rasa lapar, haus dan dahaga ".

Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian motivasi kerja menurut Rivai (2014:455) mengemukakan pernyataannya bahwa "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu". Dalam hal ini tujuan untuk menjadi penggerak usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang

handal dan sukses.

Wahjono (2010 :78) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Pemerintah harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa masyarakat juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka pimpinan daerah tidak akan memperlakukan masyarakat sebagai objek perahan akan tetapi masyarakat akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan pemerintah daerah.

Robert L. Mathis and John H.Jackson dalam penelitian Insany, R. H. (2016) menyatakan bahwa 'motivation is a desire in the person that cause the person to act" dengan artian bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland dalam (Handoko, 2011) seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2011) yaitu:

- 1) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia

menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.

3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya

Motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan jenis motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011 : 175) yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik) dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Intrinsik *motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purpose*. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat, seorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya,

- b. Sikap positif, seorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya dan
- c. Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar.

Wibowo (2014 :110) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu indikator motivasi adalah :

1. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji masyarakat untuk menunjukkan

tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan

2. *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkatan di mana masyarakat mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*
3. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak *psikologis* dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*. *Turnover* merupakan berkurangnya jumlah pelaku UKM atau ingin berhenti berwirausaha.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

2.1.3 Konsep Produktivitas Usaha Kecil Menengah

Menurut Endang Purwanti (2013) dalam penelitiannya, perkembangan usaha kecil menengah adalah kemampuan seorang pengusaha kecil untuk mensosialisasikan dirinya kepada kebutuhan pangsa pasar sehingga ada perbaikan taraf hidup pada diri seorang pengusaha. Perkembangan usaha bagi usaha mikro kecil dan menengah sebagai kesuksesan dalam berusaha yang dapat dilihat jumlah penjualan yang semakin meningkat dikarenakan dari kemampuan pengusaha dalam meraih peluang usaha yang ada, berinovasi, luasnya pasar yang dikuasai, mampu bersaing, memiliki motivasi yang tinggi, mempunyai akses yang luas terhadap lembaga lembaga keuangan baik bank dan non bank sehingga dapat meningkatkan pembiayaan usahanya yang berkembang melalui pelatihan-pelatihan yang di ikuti

Monga dalam Winardi (2003) menyatakan bahwa produktivitas adalah menciptakan kekayaan melalui penciptaan penerapan pengetahuan hingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuantujuan sosial, lingkungan dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Ada dua macam aspek vital produktivitas yaitu efektivitas dan efisiensi, efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang diekspektasi sedangkan efisiensi berhubungan dengan bagaimana baiknya berbagai sumberdaya atau input itu dikombinasi (Winardi, 2003). Dalam penelitian ini indeks produktivitas yang akan kita ukur adalah produktivitas dalam hal tingkat penerimaan usaha kecil menengah dibagi faktor produksi yang ada. Untuk lebih konkritnya produktivitas dinyatakan melalui tingkat pendapatan pengusaha industri kecil.

Menurut Suharto Prawirokusumo dalam penelitian Kara (2013), karakteristik usaha kecil sebagai berikut:

1. Biasanya usaha kecil dikelola oleh pemiliknya sehingga disebut *owner-manager* yang biasanya bertindak sebagai pimpinan yang memberikan arahan kepada beberapa staf yang tidak terlalu banyak dan tidak berspesialisasi untuk menjalankan usaha. Mereka disebut manajemen team yang biasanya berasal dari anggota famili, sanak saudara, atau teman dekat.
2. Usaha kecil biasanya hanya mempunyai single product line tidak diversifikasi usaha, volume usaha relatif kecil.
3. Penanggung jawab pengambilan keputusan biasanya dipegang oleh satu orang dan kurang memberikan wewenang kepada orang lain.
4. Hubungan antara manajemen dengan pekerjanya bersifat sangat dekat.
5. Biasanya organisasi usaha tanpa adanya spesialisasi fungsional
6. Dalam sistem pelaporan juga tidak bertingkat.

7. Kurang mempunyai rencana jangka panjang.
8. Biasanya tidak *go public*.
9. Lebih berorientasi kepada *survival* untuk menjaga *owner's equity* daripada keuntungan maksimal.
10. Tidak dominan dalam pasar.

Endang Purwanti (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Indikator perkembangan UMKM yakni sebagai berikut

1. Karakteristik wirausaha yang ada
2. Kemudahan dan besar modal kerja yang digunakan
3. Strategi harga,
4. Promosi produk
5. Perkembangan usaha

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
Putri, S. A., & Warianto, W. (2017).	Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM	Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan yang telah diberikan berupa pelatihan tentang tata cara menyablon dan menjahit baju berpengaruh positif terhadap produktifitas

		<p>kerja karyawan dan kalimat motivasi yang dilontarkan berpengaruh positif juga terhadap produktifitas kerja karyawan. Pekerjaan karyawan dari hari ke hari menjadi semakin baik dan karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan, baik berupa benda maupun kalimat pujian</p>
Sukriani, N. (2017)	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru.</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi peserta UMKM yang dibangun oleh Lazismu Pekanbaru.</p>
<p>Purwanto, H., & Trihudiyatmanto, M. (2018)</p>	<p>Pengaruh Intensi Berwirausaha, Orientasi Kewirausahaan Terhadap</p>	<p>motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas</p>

	Kinerja Usaha dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sentra UMKM Carica di Wonosobo	usaha.
Mandala, A. M., & Raharja, E. (2012)	Peran Pendidikan, Pengalaman, dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Dan ada perbedaan produktivitas antara UKM dengan inovasi dalam, dan UKM tanpa inovasi di dalamnya. Saran penulis kepada pemerintah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dan terus meningkatkan minat untuk belajar dari pemilik UKM dengan meningkatkan kebutuhan

		pelatihan
Putri, S. A., & Wariato, W. (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM.	Pelatihan yang telah diberikan berupa pelatihan tentang tata cara menyablon dan menjahit baju berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan dan kalimat motivasi yang dilontarkan berpengaruh positif juga terhadap produktifitas kerja karyawan. Pekerjaan karyawan dari hari ke hari menjadi semakin baik dan karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan, baik berupa benda maupun kalimat pujian
Diansyah, R., Syahril, S., Aryanto, A., Arribe, E., & Winarso, D. (2017).	Penguatan Umkm Melalui Pelatihan Blog	Hasil dari kegiatan ini adalah peningkatan pengetahuan warga dalam membuat email dan blog.

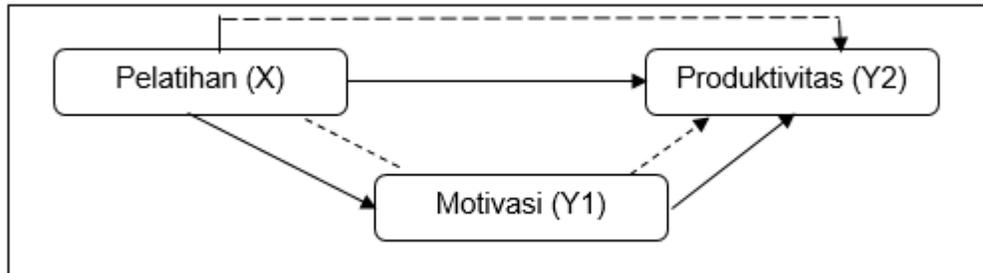
		Harapannya adalah, setelah kegiatan ini warga dapat memnfaatkan email dan blog sebagai media untuk peningkatan usaha.
Nizak, F. C. (2015).	Analisis Pengaruh Pelatihan, Inovasi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Mikro Di Desa Jabon Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri	Kesimpulan hasil penelitian adalah (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro di desa Jabon. (2) Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro di desa Jabon. (3) Karakteristik wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro di desa Jabon. (4) Pelatihan, inovasi, dan karakteristik wirausaha secara bersama-sama

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro di desa Jabon.
Marka, M. M., Azis, N., & Alifiana, M. A. (2018).	Pengembangan UMKM Madumongso melalui manajemen usaha dan legalitas usaha.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelatihan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan inovasi, selanjutnya inovasi berpengaruh positif juga terhadap kinerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Hasil lain yang dapat dilihat dari penelitian ini bahwa Inovasi tidak dapat memediasi pelatihan terhadap kinerja namun iklim organisasi terhadap kinerja
Dewi, S. R., Andari, A., &	Peran Pelatihan Dan	Terpenuhinya semua

<p>Masitoh, M. R. (2019).</p>	<p>Workshop Bagi Peningkatan Motivasi, Inovasi Dan Kreativitas Pada Umkm Kerajinan Tangan Dari Manik-Manik.</p>	<p>bahan dan peralatan yang diperlukan untuk pembuatan kerajinan tangan, materi pelatihan dan pelaksanaan workshop. Dan pada akhirnya pelaksanaan program ini mampu memberi motivasi untuk meningkatkan mutu produk dengan adanya kemampuan untuk melakukan inovasi, mengasah kreatifitas dari pelaku usaha untuk meningkatkan dan menumbuhkan perekonomian masyarakat</p>
-------------------------------	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilik usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.
- 2) Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.
- 3) Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel.

- 4) Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pada Distrik Kombut Kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh motivasi.