

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Petani Tanaman Hias Desa Petiga

I Made Dwi Ade Putra¹, I Nengah Suarmanayasa²

¹Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 June 2021

Received in revised form

7 July 2021

Accepted 15 July 2021

Available online **08 March 2022**

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada petani tanaman hias baik secara simultan maupun parsial. Kuantitatif kausal merupakan desain riset yang dipakai pada penelitian ini. Subjek pada penelitian ini yakni anggota kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga. Dan objek penelitian ini yakni Pelatihan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Populasi yang diambil pada penelitian ini ialah anggota dari kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga sejumlah 80 responden. Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data yakni kuesioner serta teknik analisis data yang dipakai yakni analisis linear berganda. Hasil dari kajian ini yakni (1) pelatihan serta motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif serta signifikan, (2) pelatihan memengaruhi produktivitas kerja secara positif serta signifikan, (3) motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif serta signifikan. Jadi pelatihan dan motivasi kerja penting untuk terus diberikan kepada para petani untuk meningkatkan produktivitas kerja kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of training and work motivation on the work productivity of ornamental plant farmers, either simultaneously or partially. This research used a casual quantitative design. The subjects in this study were the members of the ornamental plant farmer group named Tunas Mekar Sari in Petiga Village. The objects of this study were Training, Work Motivation, and Work Productivity. The population taken in this research were the members of the group of ornamental plant farmers Tunas Mekar Sari in Petiga Village, with a total of 80 respondents. The instrument used to collect the data was a questionnaire, and multiple linear analysis was used to analyze the data. The results of this study are (1) training and work motivation have a significant effect on work productivity, (2) training has a positive and significant effect on work productivity, (3) work motivation has a positive and significant effect on work productivity. So, training and work motivation are important to be given to the farmers to increase work productivity of the Tunas Mekar Sari ornamental plant farmer group in Petiga Village.

Keywords: Training, Work Motivation, Work Productivity

Pendahuluan

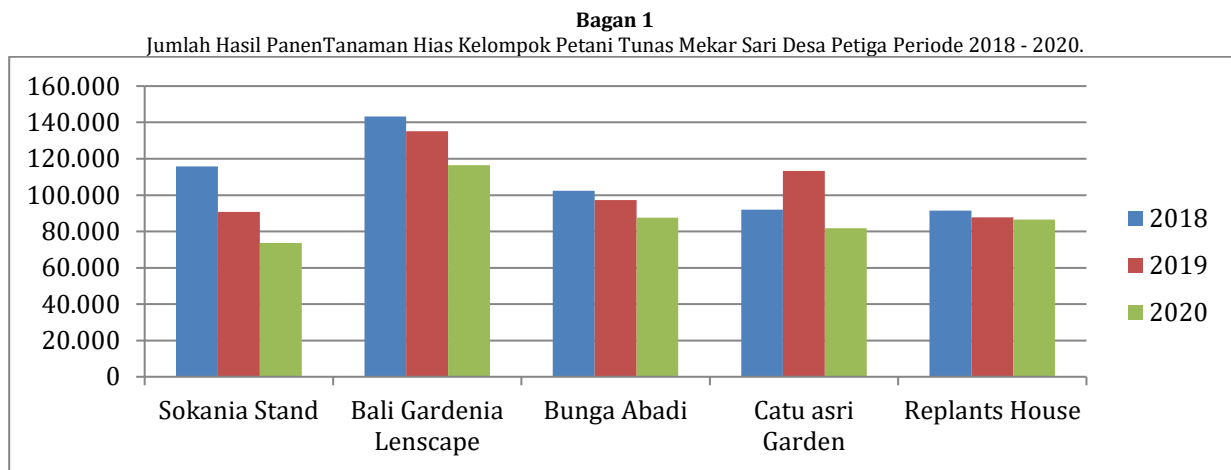
Daya tarik tanaman hias mampu menjadi peluang bisnis bagi masyarakat karena pada saat ini banyak peminat dari tanaman hias yang digunakan untuk menata halaman rumah maupun untuk kebun di perhotelan, villa, perkantoran dan lain sebagainya. Tanaman hias mencakup seluruh jenis tumbuhan yang memiliki kegunaan untuk menambah kecantikan dan keindahan baik tanaman hias dari bunga, batang, akar ataupun daun (Yuba, 2020). Tanaman hias merupakan jenis tanaman yang ditanam untuk estetika keindahan dengan keragaman, dapat dalam bentuk tanaman bunga, pohon, buah serta sayuran bisa dikategorikan sebagai tanaman hias dengan catatan bisa memberikan nilai keindahan. Tanaman dengan keindahan akan menjadi daya tarik untuk siapa saja yang melihat tanaman tersebut, mulai dari penghobi tanaman maupun seseorang yang hanya menikmati keindahannya saja.

Provinsi Bali merupakan salah satu penyumbang produksi tanaman hias di Indonesia, sentra tanaman hias yang ada di Bali adalah Desa Petiga Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan (Kusniadi et al., 2018). Desa Petiga ditetapkan sebagai desa agropolitan penghasil tanaman hias oleh mantan gubernur Bali, Dewa Beratha pada rentang tahun 1990-an (Mustofa, 2018), karena kebanyakan warga Desa Petiga berprofesi sebagai petani tanaman hias yang mengelola lebih dari 50 hektar lahan untuk membudidayakan

berbagai jenis tanaman hias. Budidaya tanaman hias di Desa Petiga tidak hanya memanfaatkan pekarangan rumah melainkan budidaya tanaman hias sudah merambah daerah persawahan padi karena dianggap lebih menguntungkan di bandingkan dengan menanam padi.

Tanaman hias yang ada di desa Petiga yakni bermacam-macam tanaman mulai dari tanaman lokal maupun tanaman yang langsung di datangkan dari pulau Jawa seperti bunga anggrek, pisang hiasan, pakis, kembang sepatu serta jenis tanaman lainnya. Jenis tanaman puring sekarang ini biasa ditemui dibanyak tempat yakni seperti hotel, halaman perkantoran, sampai dipinggiran jalanan kota (Sigala, 2019). Yang mana tanaman ini sekarang banyak dicari oleh para pecinta tanaman hias dari luar ataupun dalam kota. Harga tanaman hias yang ada di petani tanaman hias Desa Petiga dijual dengan harga yang bervariasi mulai dari ribuan hingga jutaan rupiah.

Penelitian ini dilakukan di kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga, yang beralamat di Jl. Raya Marga Apuan, Desa Petiga, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua kelompok petani Tunas Mekar Sari Desa Petiga yang mengatakan produktivitas kerja petani yang kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat pada hasil panen budidaya tanaman hias. Berikut hasil panen budidaya tanaman hias dari beberapa *stand* petani di kelompok Tunas Mekar Sari Desa Petiga.



Sumber : Kelompok Petani Tanaman Hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga, 2020.

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil panen budidaya tanaman hias kelompok petani Tunas Mekar Sari Desa Petiga berfluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2018, jenis *stand* Sokania meningkat, sedangkan pada tahun 2019 menurun. Berbeda dengan *stand* Catu Asri Garden, pada tahun 2018 mengalami penurunan, sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan.

Dalam mengembangkan tanaman hias diperlukan produktivitas kerja yang baik untuk memperoleh hasil yang optimal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan maka diinginkan bisa mendukung untuk mencapai tujuan organisasi dan bisa mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi (Wibowo, 2012). Menurut Hasibuan (2006) produktivitas yakni suatu persandingan dari hasil yang diperoleh dengan masukan yang ada. Kenaikan dari produktivitas hanya bisa dicapai dengan adanya peningkatan kinerja yang meliputi waktu, bahan dan tenaga. metode produksi dan terdapatnya keterampilan yang meningkat dari pegawainya. Produktivitas kerja merupakan suatu kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan selama bekerja dengan sumberdaya yang digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara efisien. Sedarmayanti (2001) menyatakan jika produktivitas adalah mengenai cara untuk bisa menaikkan hasil produksi produk ataupun jasa melalui metode untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan efisien. Oleh sebab itu produktivitas yang maksimal sangat penting bagi kemajuan kelompok petani tanaman hias.

Ada banyak aspek yang bisa mengimplikasi produktivitas kerja yang dijabarkan oleh Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah keterampilan, motivasi kerja, disiplin kerja, hubungan industrial, etika kerja, jaminan sosial, pendidikan dan pelatihan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, kesempatan berprestasi. Menurut Anoraga (2002:178), aspek-aspek yang mengimplikasi produktivitas kerja yakni motivasi kerja dari karyawan, pelatihan serta pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang dipakai, aspek-aspek produksi yang layak, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, serta kesempatan berprestasi. Pada penelitian Siswadi

(2016) menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif mengimplikasi produktivitas kerja. Dalam penelitian Wijaya (2020) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dalam mengimplikasi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut, pada kajian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel pelatihan dan motivasi kerja yang mengimplikasi produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang dipersiapkan untuk memperkaya pengetahuan keterampilan dan kompetensi pesertanya ataupun sekelompok individu yang tergabung pada suatu organisasi terkait teknis pada suatu pekerjaan tertentu. Menurut Hadari (2005) memaparkan jika pelatihan merupakan program yang dipakai untuk membuat kemampuan individu atau kelompok menjadi lebih baik yang berlandaskan pada tingkat pendidikan serta golongan dalam perusahaan. Pelatihan bisa juga dijadikan sarana untuk bisa memberikan kemampuan khusus untuk karyawan yang mana bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja yang tidak efisien sebelumnya. Rachmawati (2008) memaparkan jika pelatihan yakni suatu sarana untuk karyawan, untuk bisa memperoleh pengetahuan yang berhubungan dengan tugas serta tanggung jawab yang meliputi tingkah laku, wawasan, kecakapan atau keahlian dan sikap.

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, pelatihan yang diberikan pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga masih kurang optimal, hal tersebut dilihat dari banyaknya tanaman yang tidak dapat tumbuh dengan sempurna serta beberapa tanaman yang mati karena kurangnya pengetahuan dalam membudidayakan tanaman hias pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga, yang menyebabkan hasil panen berfluktuasi. Sehingga diharapkan dengan pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Rumahlaiselan (2018) memaparkan jika pelatihan berdampak positif signifikan dengan produktivitas kerja. Serta penelitian dari Apriliyantini (2016) juga menjabarkan jika pelatihan berdampak positif dengan produktivitas kerja. Akan tetapi, penelitian lain dari Firdiyanti (2017) memaparkan jika pelatihan tidak memiliki pengaruh dengan produktivitas kerja.

Variabel lainnya yang bisa mengimplikasi produktivitas kerja yakni motivasi. Berlandaskan pada pendapat dari Sunyoto (2012:11), memaparkan motivasi mencerminkan mengenai bagaimana metode untuk mendorong semangat seseorang dalam bekerja, dengan tujuan untuk bisa memberikan seluruh kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi. Serta pendapat dari Anoraga (2002) menjabarkan jika motivasi kerja yakni sebuah metode untuk bisa mengatur serta mengarahkan pegawai untuk bisa melakukan tanggung jawabnya untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi dengan semangat, kesadaran serta memiliki rasa tanggung jawab.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat memberi semangat seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja agar bisa lebih menyenangkan dan sesuai dengan kemampuannya saat bekerja tanpa adanya tekanan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang diinginkan. Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan karena dapat memberikan dorongan yang positif. Sehingga diharapkan dengan memotivasi diri sendiri, rekan kerja maupun individu yang berada di lingkungan kita bekerja akan memberikan dorongan dan memicu semangat untuk bekerja serta menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kajian yang dilaksanakan oleh Laksmiari (2019) memaparkan bahwa motivasi kerja berdampak positif signifikan dengan produktivitas kerja. Riset lainnya oleh Kristianti (2020) memaparkan yakni motivasi kerja berpedampak signifikan dengan produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian dari Setiadi (2020) menjabarkan bahwa motivasi kerja tidak berdampak dengan produktivitas kerja.

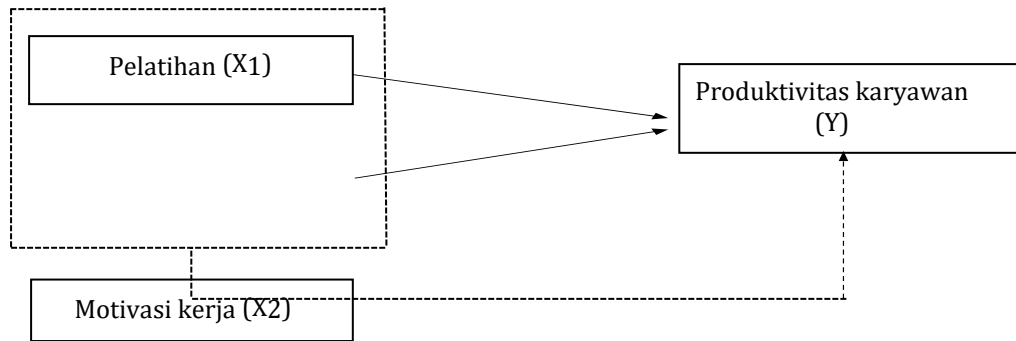
Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kelompok Petani Tanaman Hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga".

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu agar mendapatkan hasil penelitian atau pemaparan teruji mengenai (1) menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga, (2) menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja Pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pada kelompok petani tanaman hias tunas Mekar sari Desa Petiga.

Metode

Jenis riset yang dipakai dalam penelitian ini yakni berjenis kuantitatif. Yang mana, desainnya berbentuk kausal. Bentuk dari kausal ini yakni dipakai untuk menganalisis hubungan secara timbal balik dari variabel yang diintervensi dan mengintervensi (Sugiyono, 2014:56). Variabel bebas (*independent*) yang

dipakai pada riset ini sebagai berikut : Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Serta variabel terikat (*dependent*) yang dipakai adalah Produktivitas Kerja (Y). Dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel pelatihan serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga. Subjek pada penelitian ini yakni Kelompok Petani Tanaman Hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga. Dan yang dijadikan sebagai objek pada riset ini yakni (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y).



Bagan 2. Struktur Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Keterangan: ———▶ : Pengaruh Parsial
 - - - - -▶ : Pengaruh Simultan

Populasi dalam penelitian ini merupakan petani tanaman hias yang masih aktif bekerja di Kelompok Petani Tanaman Hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga yang berjumlah 80 petani. Pada kajian ini memakai analisis kuantitatif untuk menganalisis datanya. Dalam analisis ini penganalisan data dilaksanakan memakai analisis regresi berganda dimana pengolahan data ini memakai program *SPPS for Windows versi 22*. Dalam teknik analisis data memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda bahwa berdasarkan paradigma yang diduga tidak adanya keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, maka sebelumnya diuji melalui pengujian asumsi klasik, dikarenakan syarat dalam analisis regresi linier berganda yakni terbebas terhadap asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda dipakai untuk mencerminkan serta mencari peranan dan hubungan dengan variabel Y . Dalam variabel X_1 , X_2 , jadi didapatkan persamaan regresi seperti berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari X_1

β_2 = Koefisien regresi dari X_2

X_1 = Variabel Pelatihan

X_2 = Variabel Motivasi

ε = error

Hasil dan Pembahasan

Melalui analisis linier berganda yang digunakan pada penelitian ini diperoleh hasil pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga dengan menggunakan bantuan program *SPPS for Windows versi 22* sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut pada tabel 1:

Tabel 1

Ringkasan Hasil Output SPSS

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi	R ²
Pelatihan	0,773	0,000	0,647	0,419
Motivasi	0,371	0,003	0,328	0,108
Konstanta	0,564			
Sig. F	0,000			
R	0,831			
R ²	0,690			

Sumber: Output SPSS for Windows release 22

Sesuai dengan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 1, memperlihatkan yakni angka konstanta (α) sebesar 0,564; angka koefisien regresi pelatihan (β_1) sejumlah 0,773; dan angka koefisien motivasi kerja (β_2) sejumlah 0,371. Dan persamaannya disusun seperti berikut. $Y = 0,564 + 0,773X_1 + 0,371X_2 + \epsilon$. Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa: (1) Konstanta sejumlah 0,564 berarti apabila pelatihan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai sama dengan nol, artinya produktivitas kerja (Y) sejumlah 0,564. (2) Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,773 berdampak positif dengan produktivitas kerja (Y). Hal tersebut berarti jika setiap ada peningkatan pelatihan (X_1) satu satuan maka angka dari produktivitas kerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,773 dengan asumsi jika variabel independent yang lainnya tidak berubah. (3) Nilai koefisien regresi motivasi kerja sejumlah 0,371 berdampak positif dengan produktivitas kerja (Y). Hal tersebut berarti jika setiap ada peningkatan motivasi kerja (X_2) satu satuan maka nilai produktivitas kerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,371 dengan asumsi jika variabel independent yang lainnya tidak berubah.

Hipotesis pertama "Ada dampak simultan dari pelatihan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja". Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $R_{YX_1X_2} = 0,831$ dengan *p-value* 0,000 lebih rendah dari 0,05, yang berarti jika menolak H_0 yang berarti ada dampak signifikan dari pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), dilihat dari sumbangan pengaruh hanya sebesar 69%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 69% produktivitas kerja (Y) diimplikasi oleh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan pengaruh variabel lain di luar pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 31%. Hal tersebut bisa disimpulkan jika variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara signifikan bersama-sama berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y). Sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua "Ada dampak dari pelatihan dengan produktivitas kerja" Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada menunjukkan hasil $P_{YX_1} = 0,647$ dengan *p-value* $0,000 < 0,05$, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada probabilitas 0,05, maka menolak H_0 . Yang mana bisa diambil kesimpulan jika variabel pelatihan (X_1) mempunyai peranan kepada produktivitas kerja (Y). Nilai *t* positif memperlihatkan jika variabel pelatihan (X_1) memiliki kaitan yang searah dengan produktivitas kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan variabel pelatihan (X_1) memiliki dampak yang positif signifikan dengan produktivitas kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 41,8%. Yang mana berarti hipotesis diterima.

Hipotesis ketiga "Ada dampak dari motivasi kerja dengan produktivitas kerja". Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada menunjukkan hasil $P_{YX_2} = 0,328$ dengan *p-value* $0,003 < 0,05$, yang memaparkan jika menolak H_0 yang berarti ada dampak positif signifikan dari motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 10,7%. Hal tersebut bisa diambil kesimpulan jika variabel motivasi kerja secara parsial berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berlandaskan dari hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for Windows*, memperlihatkan jika secara bersamaan variabel pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Setiap kelompok atau organisasi dibentuk untuk memperoleh suatu sasaran atau target, dalam mencapai sasaran dengan optimal diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu upaya yang bisa digunakan oleh kelompok atau organisasi yakni melalui peningkatan produktivitas. Menurut Rivai (2005) jika pelatihan yang sering dilaksanakan dan ditimpali dengan memberikan motivasi

kepada karyawan akan bisa menciptakan produktivitas yang tinggi. Hasil tersebut mendukung hasil kajian yang dilaksanakan oleh Budiarta (2015) yang memaparkan jika pelatihan serta motivasi kerja berdampak positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada dampak yang positif dan signifikan pelatihan dengan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan mempunyai fungsi yang penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dengan peningkatan produktivitas dari para pegawai maka akan bisa memberikan keuntungan yang lebih kepada perusahaan yakni untuk bisa meningkatkan laba perusahaan. Pada sebuah perusahaan diharapkan untuk masing-masing karyawan bisa bekerja dengan efektif dan efisien baik dari segi mutu dan kuantitas. Yang mana untuk bisa meningkatkan kecakapan dari para pegawai diperlukan adanya pelatihan. Menurut Hasibuan (2006:77) jika dengan melaksanakan pelatihan bisa meningkatkan kecakapan karyawan yang nantinya akan berimbas pada meningkatnya produktivitas dari para karyawan. Selain itu (Samsudin 2010:110) mengemukakan jika dengan mengadakan pelatihan bisa menambah produktivitas dari para pegawai, dan apabila pelatihan sering dilaksanakan akan bisa melihat prestasi kerja dan produktivitas dari karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian Siswadi (2016) yang memperlihatkan jika pelatihan mempunyai dampak positif serta signifikan dengan produktivitas kerja.

Berlandaskan pada hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga yang mengatakan bahwa masih banyak tanaman yang tidak dapat tumbuh dengan sempurna serta beberapa tanaman yang mati karena kurangnya pengetahuan dalam cara membudidayakan tanaman hias pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga. Dalam metode pelatihan yang dilaksanakan masih kurang dipahami oleh para petani, sebaiknya pihak pelaksana pelatihan menggunakan metode-metode yang sederhana namun mudah untuk dipahami. Seperti misalnya menggunakan media power point dan praktek secara langsung sehingga petani dapat memahami materi yang dijelaskan dan bisa mengajukan pertanyaan apabila ada materi yang belum dipahami. Materi yang relevan untuk diberikan pelatihan terhadap kelompok petani tanaman hias antara lain cara pembuatan bibit tanaman, metode-metode penanaman yang sesuai dengan jenis tanamannya, cara perawatan tanaman misalnya informasi atau pengetahuan mengenai kadar dan jenis pupuk yang di perlukan, intensitas cahaya yang mencukupi bagi tanaman, kadar air yang dibutuhkan, pengendalian hama dan lain sebagainya. Pemberian pelatihan tersebut akan lebih efektif bila dilaksanakan secara berkesinambungan minimal setahun sekali. Materi pelatihan tersebut dapat di peroleh melalui kerjasama dengan dinas pertanian dan organisasi mengenai pertanian khususnya tanaman hias. Selain pemberian materi sebaiknya pihak pengelola kelompok melakukan studi banding dengan kelompok tanaman hias baik yang ada di Bali maupun di luar.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil kajian memperlihatkan jika ada dampak positif dan signifikan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Semakin besar motivasi kerja yang diperoleh oleh pekerja maka akan terjadi peningkatan pula pada produktivitasnya. Motivasi di dalam perusahaan adalah aspek yang sangat krusial yang mempunyai dampak luas bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dengan adanya motivasi terhadap karyawan akan menjadi media untuk membangkitkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan memperbesar partisipasi karyawan dengan perusahaan. Sedangkan dengan adanya motivasi bagi perusahaan akan menjadi sebagai sarana untuk untuk membuat efisiensi serta efektivitas organisasi keseluruhan dapat meningkat. Menurut Hasibuan (2006) memaparkan jika dengan motivasi diinginkan untuk bisa membentuk keinginan untuk bisa bekerja keras dalam benak setiap karyawan dan bisa menciptakan produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Handoko (2001:75) menjelaskan jika dengan tingginya motivasi kerja dari karyawan maka akan bisa membuat karyawan bisa lebih giat dalam bekerja dan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil ini sesuai dengan riset yang dilaksanakan oleh Wijaya (2020) yang memperlihatkan jika motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan dengan produktivitas kerja.

Dengan hal ini diharapkan para petani tetap menjaga hubungan baik kepada seluruh petani tanaman hias yang lainnya. Melalui kelompok tanaman hias ini petani dapat bertukar pendapat, berbagi ilmu serta saling bertukar kendala apa yang dialami dan memperoleh solusi dalam membudidayakan tanaman hias. Tidak hanya memotivasi diri sendiri tetapi juga bisa memotivasi seluruh kelompok petani tanaman hias sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Simpulan dan Saran

Sebagaimana dipaparkan dalam hasil dan pembahasan, maka bisa di ambil kesimpulan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga adalah pelatihan dan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja petani. Peningkatan pemberian atau pelaksanaan pelatihan akan mendukung petani untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal. Begitu pula dengan pemberian motivasi yang semakin tinggi dan menarik sehingga memicu petani untuk bekerja semakin baik mencapai produktivitas yang tinggi. jadi pelatihan dan motivasi kerja penting untuk terus diberikan kepada para petani untuk meningkatkan produktivitas kerja kelompok petani tanaman hias Tunas Mekar Sari Desa Petiga.

Adapun saran yang bisa disusun berlandaskan pada hasil kajian dan pemaparannya seperti berikut ini. (1) Bagi kelompok petani tanaman hias diharapkan dapat memperhatikan pelatihan bagi anggotanya karena berperan penting dalam meningkatkan wawasan dan keterampilan bagi para petani tanaman hias sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Upaya tersebut dapat dilakukan misalnya dengan kerja sama dengan pihak-pihak tertentu seperti dinas pertanian. Selain meningkatkan pelatihan kelompok petani tanaman hias juga penting memperhatikan motivasi kerja para petani tanaman hias karena motivasi kerja akan mendorong para petani lebih semangat dalam membudidayakan tanaman hias yang akan mengoptimalkan produktivitas kerja, (2) Bagi para peneliti berikutnya diinginkan agar bisa mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang mengimplikasi produktivitas kerja, mengembangkan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu riset selanjutnya diinginkan bisa memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan, serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan dari penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam sumber daya manusia.

Daftar Rujukan

- Anoraga. (2002). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Apriliyantini, L. P. E., dkk. (2016). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *E-Journal Bisma*, 4.
- Budiarta, I. G. N., dkk (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Journal Bisma*, 3.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4).
- Hadari, N. (2005). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 15(2).
- Kusniadi, M. K., dkk(2018). Pendapatan dan tataniaga usaha tani tanaman hias di Desa Petiga Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. *E-Journal Unmas*, 8.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1).
- Mustofa, A. (2018). Desa Petiga, Sentra tanaman hias di Bali, sasar pasar luar pulau. *Radar Bali*.
- Rachmawati. (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PG.Tjoekir, Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Dari teori ke praktik. Edisi ke-2*. Rajawali Pers.
- Rumahlaiselan, A. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja (Persero) Cabanag Sulawesi Utara. *Journal EMBA*, 1(4).
- Setiadi, R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT.Bank BRI Persero Cabang Pamanukan. *Jurnal Al Amar*, 1(3).

- Sigala, C. (2019). Konsentrasi klorofil total pada daun taaman puring yang diberi perlakuan naungan. *Jurnal Ilmiah Sains*, 19(2).
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2012). *Manajemen produktivitas kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, E. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1).
- Yuba, Z. P. D. (2020). *Pengembangan desain produk packaging tanaman hias mini yang dapat menjadi display portabel*.