

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PETANI KOPI DI DESA GITGIT

K. A. Subamia<sup>1</sup>, K. K. Heryanda<sup>2</sup>, G. P. A. J. Susila<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: agus.subamia@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, krisna.heryanda@undiksha.ac.id<sup>2</sup>, agus.jana@undiksha.ac.id<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh (1) pelatihan terhadap produktivitas kerja petani kopi, (2) pelatihan terhadap motivasi kerja petani kopi, (3) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi, dan (4) pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi pada Kelompok Petani di Desa Gitgit. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini berjumlah 80 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani kopi, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petani kopi, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani kopi, dan (4) pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani kopi pada Kelompok Petani di Desa Gitgit. Maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit.

**Kata kunci:** motivasi kerja, pelatihan, produktivitas, petani kopi

## Abstract

*This study aims to determine the effect of (1) training on coffee farmers' work productivity, (2) training on coffee farmers' work motivation, (3) work motivation on coffee farmers' work productivity, and (4) training and work motivation on farmers' work productivity. coffee at the Farmers Group in Gitgit Village. The design used in this research is causal quantitative. The population of this study were 80 of farmer's in Gitgit. The data were collected by questionnaire, and analyzed by path analysis. The results of this study indicated that: (1) training has a positive and significant effect on coffee farmers' work productivity, (2) training has a positive and significant effect on coffee farmers' work motivation, (3) work motivation has a positive and significant effect on coffee farmers' work productivity, and (4) training and work motivation have a positive and significant effect on the work productivity of coffee farmers in the Farmers Group in Gitgit Village. It could be concluded that there is positive effect on training and work motivation towards coffee farmer's productivity in Gitgit.*

**Keywords:** training, work motivation, productivity, coffee's farmer.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Pengelolaan Sumber Daya Alam (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi. Manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi, maka dari itu sangat pentingnya suatu organisasi untuk mengelola SDM nya. Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) dalam Susanto (2019) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Dalam penelitian Susanto (2019) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya

manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan manajemen agar sumber daya manusia yang mengarah pada hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan, dan setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien berdasarkan sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana kegiatan didalam suatu perusahaan. Penelitian Subroto, (2018) menyatakan Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim menurut penelitian.

Indonesia dikenal juga sebagai negara yang kaya raya dengan hasil bumi yang melimpah sebagai contohnya seperti pertanian sebagian besar penduduk masyarakat Indonesia menjadikan pertanian sebagai mata pencaharian mereka sehari-hari. Pertanian merupakan salah satu sektor terpenting yang harus diperhatikan oleh pemerintah Indonesia, dimana penduduk Indonesia mengandalkan hasil pangan untuk di ekspor maupun di konsumsi di dalam negeri guna untuk membantu perkebangann perekonomian dan kesejahteraan di negara ini. Namun, saat ini Indonesia sedang menghadapi resesi, wabah Covid-19 yang melanda dunia serta berdampak serius bagi perkembangan ekonomi semua negara termasuk indonesia, Hal ini menyebabkan daya beli dari masyarakat terhadap hasil pertanian yang bukan menjadi kebutuhan pokok menjadi menurun drastis karena kini masyarakat sudah mulai membeli kebutuhan yang diperlukan saja untuk menunjang hidupnya tidak seperti sebelum virus ini terjadi yaitu penduduk Indonesia ingin mencoba hal-hal baru tanpa memikirkankan ke depannya.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan mengenai bagaimana tingkat produktivitas petani dalam panen kopi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Maka, dapat disimpulkan bahwa panen kopi di Desa Gitgit untuk beberapa petani yang telah dilakukan wawancara langsung, panen kopi di Desa Gitgit mengalami penurunan yang secara drastis dan mengalami turun-naik. Kerugian mereka ini disebabkan oleh menurunnya harga kopi saat ini dengan harga jual berada di kisaran Rp. 19.000 /kg dari harga semula yang biasanya berada dalam kisaran Rp. 25.000 /kg, jadi di tahun ini para petani kopi di Desa Gitgit dapat dipastikan mengalami kerugian dua kali lipat dari tahun sebelumnya sampai sekarang karena terdapat penurunan dari hasil panen bahkan sampai penurunan harga jual hasil panen.

Penurunan hasil panen kopi di Desa Gitgit ini dikarenakan oleh beberapa hal, seperti faktor cuaca, kurang maksimalnya proses pemeliharaan, dan adanya hama/virus. Cuaca menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada pertumbuhan kopi. Namun hal ini bukan menjadi faktor dominan dan masih bisa ditanggulangi dengan baik oleh para petani. Faktor kedua yaitu karena proses pemeliharaan seperti pemberian pupuk. Menurut Ammar (2019) dan Polta dan Subagiono (2018), proses pemberian pupuk sangat berpengaruh pada hasil panen kopi. Cara pemeliharaan kebun kopi yang belum maksimal diakibatkan oleh segi pelatihan dan pembinaan bagi petani lokal. Pelatihan menggunakan pupuk untuk meningkatkan kadar hara, nutrisi dan membuat tumbuhan pada media tanam dapat kembali tumbuh secara subur kurang dimaksimalkan. Petani juga mengatakan faktor lainnya yaitu karena hama. Para petani belum dapat membasmi hama yang terdapat dari pohon kopi yang menyebabkan sari makanan kopi ikut termakan oleh hama yang terdapat di pohon kopi tersebut. Hama pada kopi ini menyebabkan pohon kopi mati ujung diakibatkan karena diserang jamur dimana system percabangan tanaman kopi menjadi mati. Meskipun telah ditanggulangi dengan pemberian pupuk tetapi petani tidak dapat memaksimalkan pemberian pupuk akibat virus ini.

Penurunan hasil panen ini mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dan motivasi kerja pada petani. Produktivitas kerja merupakan faktor yang terpenting dalam meningkatkan kesuksesan suatu usaha atau organisasi. Produktivitas kerja dapat tercapai apabila target yang diinginkan pada 1 tahun terakhir dapat tercapai dan sesuai dengan luas lahan yang sebanding dengan hasil panen. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang pengertian dari produktivitas sebagai berikut: Produktivitas kerja menurut (Febrianti et al., 2019) menyatakan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Menurut (Bate'e, 2020) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya

peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa produktifitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama. Produktivitas ditentukan oleh dukungan sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai, kualitas dan kuantitasnya, (2) lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, dan (3) penggunaan sumber daya yang optimal.

Cara terbaik bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pelatihan. Memberikan pelatihan kepada karyawan adalah cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), dan karyawan juga akan merasa termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan- pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu (Sari & Wendra, 2020). Maka, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan sekaligus sikap untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Selain minimnya pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor dalam penurunan produktivitas petani. Secara sederhananya motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk membangkitkan kembali semangat yang sempat menurun akibat berbagai macam sebab, baik dari pengaruh diri sendiri atau lingkungan sekitar yang berhubungan langsung dengan karyawan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berperan penting pada kinerja dalam organisasi yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Menurut beberapa pakar ahli, definisi tentang motivasi yaitu sebagai berikut: Dalam pandangan Mangkunegara (2014) dalam penelitian Erwin, (2020) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi. Menurut Riyadi, (2011) menyatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. (Febrianti et al., 2019) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan dengan ketua petani kopi di Desa Gitgit dapat dikatakan rendahnya motivasi yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari hasil pelatihan yang sudah diberikan, efektivitas dalam menerapkan hasil pelatihannya berlangsung beberapa hari saja. Dalam penelitian ini motivasi para petani mulai menurun karena beberapa hal yaitu 1) hasil yang didapatkan sudah tidak seperti sebelumnya; 2) hasil panen tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari; 3) harga jual saat panen menurun; 4) harga jual tidak sebanding dengan harga perawatan; dan 5) hasil panen tidak seluruhnya menjadi hak milik petani sebab tanahnya bukan hak milik sendiri. Hasil wawancara ini sejalan dengan hasil penelitian Arifin dkk., (2015) dan Krois dkk (2021) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi petani diantaranya motivasi ekonomi seperti harapan pribadi, kebutuhan dan kepuasan kerja misalnya memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, dan keinginan lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan adanya motivasi yang lebih tinggi pada para petani untuk memaksimalkan produktivitas kinerja petani di daerah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan pada produktivitas panen petani kopi di Desa Gitgit masih kurang maksimal. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya pelatihan dan motivasi para petani yang dapat mempengaruhi produktivitas panen petani kopi di Desa Gitgit. Maka dari

permasalahan yang dilihat di lapangan tersebut dipandang perlu untuk melakukan penelitian terkait hubungan pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengetahuan serta sumber acuan untuk para petani kopi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.

## 2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahap yaitu (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Subjek dalam penelitian ini yaitu kelompok Petani Kopi di Desa Gitgit. Sementara itu, objek penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Produktivitas (Y). Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh anggota petani kopi di Desa Gitgit yaitu sebanyak 80 orang. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi dikarenakan semua populasi dijadikan sebagai unit pengamatan penelitian atau sasaran dalam penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara yaitu pencatatan dokumen, metode kuesioner, dan wawancara. Pencatatan dokumen dilaksanakan melalui catatan-catatan arsip atau dokumen yang dimiliki oleh perusahaan, seperti data target, jumlah produksi kopi dan nama-nama karyawan kelompok petani kopi Desa Gitgit. Kemudian kuesioner difungsikan untuk pengambilan data terkait tingkat produktivitas kerja para petani kopi setelah diberikan pelatihan maupun motivasi kerja. Dalam hal ini jenis kuesioner yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu kuesioner berstruktur (angket tertutup), dalam bentuk jawaban pertanyaan yang telah disediakan dalam bentuk pilihan-pilihan. Sedangkan, wawancara dilakukan secara langsung untuk memperoleh hal yang menyangkut mengenai Pelatihan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Wawancara ini dilakukan pada studi pendahuluan untuk mengetahui latar belakang terkait hal yang mempengaruhi produktivitas petani kopi di Desa Gitgit. Dari metode pengumpulan data tersebut, instrumen yang digunakan adalah berupa angket yang terdiri atas 5 alternatif jawaban yakni Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS). Sebelum pengumpulan data dilaksanakan, instrumen yang disusun telah diuji validitas dan realibilitas terlebih dahulu untuk memastikan bahwa alat ukur pada penelitian telah terbukti valid dan terpercaya (reliabel). Setelah itu, seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung. Menurut Ghazali (2011: 249) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur ini dibantu oleh program SPSS versi 23.0

## 3. Hasil dan Pembahasan

Setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, pengumpulan data dilakukan dengan melibatkan kelompok petani kopi di Desa Gitgit melalui pengisian angket. Pada angket tersebut, didapatkan data berupa karakteristik responden dan data tentang pengaruh pelatihan maupun motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani. Adapun hasil karakteristik responden yang dianalisis melalui SPSS version 23.0 dideskripsikan pada Tabel

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden

		Frequensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	74	92.5
	Perempuan	6	7.5
	Total	80	100
Pendidikan Terakhir	SD	43	53.8
	SMP	34	42.5
	SMA	3	3.8
	Total	80	100
Usia	46-55 tahun	34	42.5

56-65 tahun	46	57.5
Total	80	100

Tabel 1 menyatakan hasil bahwa dari total jumlah responden sebanyak 80 orang, terdapat 74 orang (92.5%) responden merupakan laki-laki sedangkan sisanya sejumlah 6 orang (7.5%) adalah responden perempuan. Maksudnya responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Apabila dilihat dari pendidikan terakhir yang dimiliki masing-masing petani, dari total 80 responden, terdapat 43 orang (53.8%) dengan pendidikan SD, 34 orang (42.5%) pendidikan terakhir SMP, dan sisanya 3 orang (3.8%) memiliki pendidikan SMA. Artinya, rata-rata petani di Desa Gitgit paling banyak memiliki tingkat pendidikan SD. Kemudian, dilihat dari rentangan usia, dari sebanyak 80 responden, terdapat 34 orang (42.5%) dengan rentangan usia 46-55 tahun, dan 46 (57.5%) memiliki usia di rentangan 56-65 tahun.

Setelah diketahui karakteristik responden, hasil analisis dilanjutkan dengan menguji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit. Adapun hasil dari uji hipotesis menggunakan analisis jalur disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis hipotesis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.815	1.534		3.790	.000
	X1	.601	.068	.586	8.896	.000
	X2	.550	.086	.422	6.414	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 2 Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pelatihan (X1) terhadap produktivitas (Y) dan nilai signifikansi motivasi (X2) terhadap (Y) yaitu sama-sama 0.000. Dimana nilai signifikansi keduanya yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$  yang artinya pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam pengujian hipotesis didapatkan rumus sebagai berikut:

(a)  $H_0: R_{yx_1x_2} = 0$ , tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

(b)  $H_a: R_{yx_1x_2} \neq 0$ , ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

Maka, untuk menguji hipotesis, dihitung koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 dengan nilai  $R_{\text{square}} (R_{yx_1x_2})$  yaitu 0.720. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Selain itu, dapat disimpulkan pula bahwa besar sumbangan pengaruh bersama-sama (gabungan) antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja petani yaitu 0.720 atau sebanyak 72%, dimana sisanya sebanyak 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

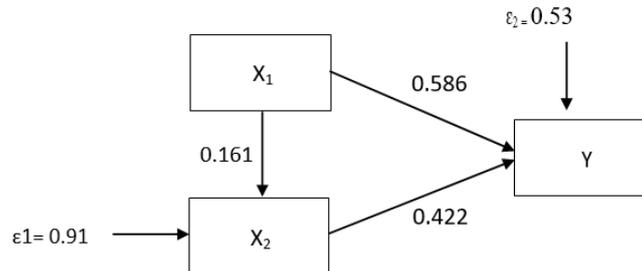
Kemudian, dari hasil analisis koefisien determinasi dapat dihitung nilai eror  $\epsilon^2$ . Hasil ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.713	.827

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada Tabel 3, diperoleh nilai  $R_{\text{square}}$  yaitu 0.720 sehingga dihitung nilai  $\epsilon_2 = \sqrt{(1-0.720)} = 0.53$ . Maka, dapat digambarkan diagram pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja

Selanjutnya, besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil analisis sumbangan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

No	Keterangan	Besar Sumbangan
1	Pengaruh langsung $X_1$ terhadap $Y$	$(P_{YX_1})^2 = (0.586)^2 = 0.343 = 34.3\%$
2	Pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap $Y$ melalui $X_2$	$P_{X_2X_1} \cdot P_{YX_2} = 0.161 \times 0.586 = 0.094 = 9.4\%$
3	Pengaruh total $X_1$ terhadap $Y$	$(P_{YX_1})^2 + (P_{X_2X_1} \cdot P_{YX_2}) = 34.3\% + 9.4\% = 43.7\%$
4	Pengaruh langsung $X_2$ terhadap $Y$	$(P_{YX_2})^2 = (0.422)^2 = 17.8\%$
5	Pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$	$R^2_{YX_1X_2} = (0.720)^2 = 0.510 = 51\%$
6	Pengaruh lain terhadap $Y$	$1 - R^2_{YX_1X_2} = 1 - 0.510 = 0.490 = 49\%$

Menurut Tabel 4.7, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja hanya sebesar 34.3% sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebesar 9.4%. Jika pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja. Besarnya sumbangan pengaruh total pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 43.7%. Kemudian, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sejumlah 17.8% dengan besar sumbangan pengaruh total pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja yaitu 51%, dimana sisanya pengaruh faktor lain hanya sebesar 49%.

Tabel diatas membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja para petani kopi di Desa Gitgit. Hasil signifikansi ini sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Sutrisno (2010) dimana pelatihan dapat merangsang motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara implisit, semakin efektif pelatihan yang diberikan, motivasi kerja karyawan akan semakin optimal sehingga dapat berdampak pula pada produktivitas kerja yang semakin tinggi. Disamping itu, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gabungan pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani adalah 51%, maka secara tidak langsung ini menyatakan bahwa 51% petani kopi telah memahami materi dan menerapkannya di lapangan sehingga tingkat produktivitas kerja menjadi meningkat.

Bentuk pelatihan kepada para petani Kopi ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal seperti tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, serta kualifikasi peserta maupun pelatih. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan ilmu yang bermanfaat

tentang kopi dimana dari penelitian ini memperoleh bahwa seluruh petani kopi telah mengikuti pelatihan ini dengan baik. Materi yang dipaparkan meliputi cara pemanfaatan biji kopi yang baik, cara merawat pohon kopi, serta cara memberikan pupuk yang baik pada tanaman kopi. Pemberian pelatihan ini menyesuaikan dengan kualifikasi peserta, yang mana metode yang digunakan adalah berupa video. Hal ini dilakukan untuk memfasilitasi beberapa petani yang memiliki kemampuan membaca dan menulis yang kurang. Namun, untuk menjelaskan cara pemberian pupuk yang baik, pelatih juga mempraktekkan secara langsung dengan petani kopi sehingga mereka mudah memahami apa yang dijelaskan. Dengan begitu, dari seluruh petani kopi di Desa Gitgit mampu mendapatkan beberapa ilmu yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja didistribusikan oleh efektivitas pelatihan yang diberikan disertai dengan motivasi kerja (Darmawan et al., 2017; Erwin, 2020; Ernawati, 2019). Pelatihan adalah sebuah upaya meningkatkan keahlian dan performa tenaga kerja. Pelatihan kerja mempunyai beberapa target, yaitu: 1) meningkatkan produktivitas kerja, 2) meningkatkan mutu kerja, 3) meningkatkan ketepatan perencanaan kerja, 4) menjaga keselamatan kerja, dan 5) membantu perkembangan individu. Sementara itu, motivasi kerja yang berasal dalam diri atau dalam diri individu dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Sukses (2009) menyatakan motivasi muncul karena adanya dorongan individu untuk memenuhi segala kebutuhan hidup, baik finansial, jabatan dan lainnya. Siagian (2005 dalam Samosir, 2012) juga menambahkan motivasi menjadi stimulus dalam diri seseorang untuk memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya sehingga mampu melaksanakan segala tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Wahyuningsih (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Nias, yang maknanya apabila dilaksanakan pelatihan yang efektif, karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan pada petani kopi di Gitgit mampu berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang berperan di dalamnya, seperti tujuan, materi, instruktur pelatihan dan metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan apa yang diperlukan oleh petani kopi.

Produktivitas yang tinggi akan terlaksana apabila diimbangi dengan motivasi kerja maupun pelatihan kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2014), motivasi merupakan poin utama dalam bekerja, karena motivasi akan menumbuhkan semangat kerja dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Selain itu, Budiarta et al., (2015) juga menjelaskan bahwa sarana dan prasarana yang memadai tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, produktivitas yang tinggi tidak akan mampu terwujud. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, keahlian dan tanggung jawab. Maka dari itu, pelatihan pun sangat penting untuk dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau organisasi agar setiap karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang kompeten terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Pernyataan ini juga didukung penelitian dari Rizkie, et al., (2019), dimana dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras serta antusias untuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori empiris yang dibuktikan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan topik serupa. Natalia (2019) menyatakan semakin baik motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya. Penelitian lain juga menemukan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (Laksmiari (2019). Agus (2018) juga menemukan melalui analisis regresi berganda bahwa motivasi baik motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Dalam penelitian ini dijelaskan alasan motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang, karena sebagai individu, manusia perlu adanya untuk memenuhi kebutuhan.

Hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit didukung oleh beberapa penelitian empiris terdahulu. Budiarta et al., (2015) menemukan hasil serupa dimana terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara pelatihan dan

motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Gasandry Desa Banyubiru Negara. Hasil penelitian sejalan juga ditemukan oleh Monica (2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan penerbit Erlangga Bandar Lampung. Hendriyadi (2017) juga menemukan hasil bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja manajer. Subroto (2018) membuktikan dalam penelitiannya bahwa pelatihan dan motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit. Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi penggunaan sampel penelitian. Keterbatasan lainnya dikarenakan oleh terbatasnya ruang, waktu dan biaya penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan subjek yang cukup terbatas karena kendala pandemic Covid-19. Implikasi pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman bahwa pelatihan kerja sangat penting untuk diberikan guna memperbaiki dan memaksimalkan keterampilan kerja.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni, (1) Pelatihan memiliki hubungan yang searah positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani kopi di Desa Gitgit; (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kelompok petani kopi di Desa Gitgit; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani kopi di Desa Gitgit; dan (4) Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kelompok petani kopi di Desa Gitgit. Oleh karena itu, dapat disintesis bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja petani kopi di Desa Gitgit.

Sesuai dengan hasil temuan, beberapa hal dapat disarankan untuk kelompok petani kopi di Desa Gitgit maupun peneliti selanjutnya. Petani kopi diharapkan supaya lebih memperhatikan program pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja petani kopi. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja petani diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji kedalamannya.

#### Daftar Pustaka

- Agus. (2018). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar. 1-98.
- Ammar, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Kopi Di Kecamatan Rumbia Kabupaten Jeneponto. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar: Makassar.
- Bate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 98-110. DOI: <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i1.136>
- Budiartha, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-10.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1265-1290

- Ernawati, N. (2019). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah lain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/110/99>
- Erwin, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 144–153. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: ISBN.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendriyadi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo Pusat. *Jurnal Benefia* 2, 1(3).
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Embra*, 2(4), 184-194.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan the bunga teratai di desa patemon kecamatan seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Monica, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung. *Skripsi*. Insitut Informatika & Bisnis Darmajaya: Bandar Lampung.
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1-10.
- Polta, A. K., & Subagiono. (2018). Pengaruh Pemberian Beberapa Jenis Pupuk Kandang Terhadap Pertumbuhan Bibitkopi Varietas Robusta ( Coffea Robusta). *Jurnal Sains Agro*, 3(2), 1-9.
- Purnama, R. (2019a). Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv . *EPSILON*. 7(September),
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45
- Samosir, H. H. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Keryawan pada CV Salim Tirta. *Widya*, 28(317), 57-65.
- Sari, R. W., & Wendra. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. *Menara Ekonomi*, 6 (2), 61-69.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suksesi, E. D. (2009). Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 1-6
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60, 1-16.