

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM BATIK TULIS DI SURABAYA

Nur Rachmawati

Rachma2220@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to obtain the tested findings on the influence of (1) training on the productivity of batik SMEs, (2) motivation to productivity of batik SMEs, (3) Which of the variables training and motivation that have dominant influence on productivity of batik SMEs. This research uses quantitative research type with comparative causal method. The population in this research is all participants who got trained in Batik Putat Jaya. Samples that been taken in this research amounted to 30 respondents with saturated sampling method. Data collection techniques in this study by way of questionnaires. This researcher uses multiple linear regression analysis technique. Partial test results show that the training variables have no significant influence on the productivity of SME Dolly, while the motivation variable significantly influence the productivity of SME Dolly. The result of partial determination coefficient test shows that the variable of motivation has high determination coefficient value, it indicates that the variable has dominant influence to Dolly SME productivity.

Keywords: training, motivation and productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh (1) pelatihan terhadap produktivitas UMKM batik tulis, (2) motivasi terhadap produktivitas UMKM batik tulis, (3) manakah diantara variabel pelatihan dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas UMKM batik tulis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Rumah Batik Putat Jaya. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 30 responden dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara kuesioner. Peneliti ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UKM Dolly, sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UKM Dolly. Hasil pengujian koefisien determasi parsial menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi, hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas UKM Dolly.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah termasuk negara berkembang, pada negara berkembang banyak yang harus dilakukan dan diperhatikan dengan fokus oleh pemerintah dalam melakukan pengembangan dan perwujudan dalam mencapai suatu negara yang lebih maju. Dari upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk membangun suatu negara yang lebih maju seperti dengan lebih memperhatikan masalah pembangunan suatu negara seperti halnya masalah kemiskinan, masalah distribusi pendapatan, masalah pembangunan manusia, masalah utang luar negeri dan masih banyak lagi masalah yang dapat menghambat kemajuan suatu negara berkembang.

Kota Surabaya adalah kota terbesar kedua setelah Jakarta yang termasuk ibu kota Indonesia, semakin besar kota tersebut, banyak masalah yang sangat signifikan yang bisa dan akan menghambat jalannya pertumbuhan ekonomi. Seperti halnya masalah penduduk yang mengganggu.

Pengangguran dan kemiskinan terjadi karena perbandingan antara kesempatan kerja tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Kesenjangan antara jumlah permintaan dan penawaran tenaga kerja ini perlu kita pikirkan, lebih-lebih untuk tenaga kerja yang tidak terdidik, tidak terampil, dan atau tenaga kerja berpendidikan rendah. Bila tidak tertampung dilapangan kerja formal, jalan satu-satunya adalah dengan membekali mereka ketrampilan berwirausaha, agar mereka dapat memperoleh penghasilan dan mencapai kesejahteraan.

Untuk mencegah angka pengangguran semakin tinggi di Surabaya sebagai dampak dari penutupan Lokalisasi Dolly oleh Wali Kota Surabaya Tri Rismaharini, Pemerintah Kota Surabaya terus mendorong munculnya wirausaha baru. Batik tulis sebagai salah satu andalan produk UMKM. Pemerintah Kota Surabaya mendirikan sentra pelatihan Batik di Kelurahan Putat Jaya yang diberi nama "Rumah Batik" di Gang 8B Putat Jaya, Surabaya. Keinginan Pemerintah Kota Surabaya menjadikan "Rumah Batik" berkembang dan terkenal, tak lepas dari ambisi yang kuat untuk mengubah citra negatif kawasan yang dulunya dikenal dengan nama Gang Dolly, salah satu hot spot bisnis prostitusi terbesar di Asia Tenggara.

Melalui Dinas Perdagangan Kota Surabaya, keberadaan pelatihan membatik di Rumah Batik sedikit bayak bisa mendongkrak pemasaran Usaha Kecil Menengah (UKM) Batik yang juga ikut bergabung dalam pelatihan Batik Tulis di daerah tersebut. Program yang direncanakan oleh Dinas Perdagangan Kota Surabaya tidak hanya memerlukan kebijakan yang bersifat materiil, akan tetapi tidak kalah pentingnya adalah menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menangkap peluang-peluang usaha serta dapat mengembangkan potensi diri sebagai pelaku jalannya industri, Dinas Perdagangan Kota Surabaya sebagai unit pelayanan teknis pendidikan dan pelatihan dibidang industri membuka wawasan, pengetahuan, ketrampilan, untuk meningkatkan pemahaman serta mempunyai semangat dan motivasi berwirausaha.

Peran Dinas Perdagangan Kota Surabaya terhadap perkembangan usaha Batik Tulis diantaranya adalah pelatihan Batik Tulis, pelatihan pewarnaan Batik Tulis, penyedia alat dan bahan, hingga pemasaran produk batik dengan mengikuti even-even yang diselenggarakan Pemerintah Kota Surabaya, Pemerintah Provinsi maupun Kementerian Perindustrian.

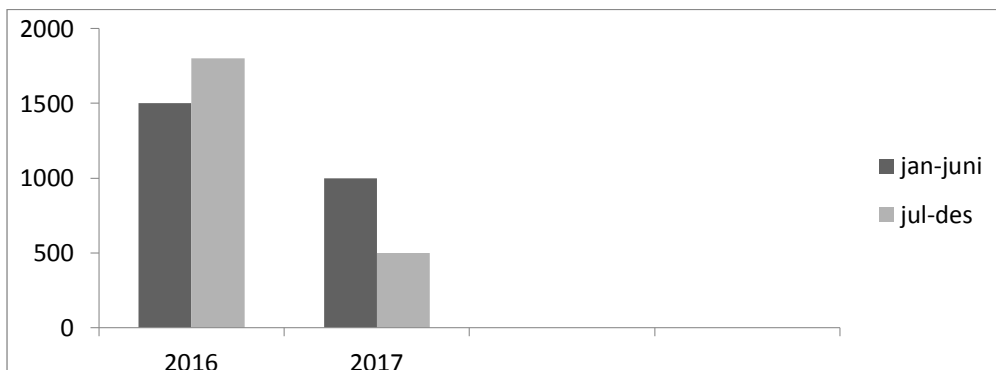
Pelatihan dimaksudkan untuk bisa meningkatkan ketrampilan baik secara teknis maupun teoritis, meningkatkan kuantitas, kualitas, memupuk kerja sama, membantu peserta pelatihan dalam peningkatan pengembangan potensinya. Dengan pelatihan akan menghemat efisiensi waktu, tenaga, bahan baku, dan mengurangi kesalahan, kecelakaan, meningkatkan pelayanan yang lebih baik sehingga daya saing akan meningkat dan produktivitas meningkat.

Produktivitas muncul karena adanya suatu proses transformasi yang berlangsung, proses transformasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengolah atau mengubah sejumlah masukan (*input*) menjadi sejumlah keluaran (*output*) yang memiliki nilai dari keluaran yang bertambah dalam pengertian nilai guna atau nilai ekonominya.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari

produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa.

Sejak berdirinya Rumah Batik satu tahun yang lalu, industri batik lokal terus tumbuh. Berbagai jenis motif batik baru tercipta ditangan para pengrajin lokal, menunjukkan eksistensi dan produktivitas mereka cukup kompetitif, akan tetapi, belakangan ini diketahui yang mengikuti pelatihan batik tulis tidak sampai memproduksi rutin, dalam artian pengrajin hanya mengikuti pelatihan namun tidak berproduksi untuk memasarkan hasil kerajinan mereka. Hal tersebut terbukti sedikitnya pengrajin dari UKM Dolly yang memasarkan hasil produksinya di toko-toko modern dan Surabaya Square yang saat ini ada di 7 lokasi milik Pemerintah Kota Surabaya. Hanya sebagian pengrajin yang memang arahnya untuk berproduksi sebagai penghasilan tambahan kebutuhan sehari-hari, hal tersebut membuat produktivitas batik tulis khas surabaya menurun. Penurunan output produktivitas dari tahun 2016 hingga 2017 akhir dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, (2017)

Gambar 1
Produktivitas Batik Tulis UMKM Dolly periode 2016-2017

Pada gambar 1, tahun 2016 produktivitas tinggi dengan output 3300 dalam setahun, hal tersebut dikarenakan pada tahun 2016 merupakan tahun pembukaan Rumah Batik di Putat Jaya yang mendapat apresiasi dari Pemerintah Kota yang ikut andil dalam pemesanan kain batik, baju maupun segala kerajinan yang terbuat dari batik tulis, namun pada tahun 2017 produktivitas mulai turun menjadi 2300 dalam setahun.

Keterbatasan sumber daya manusia menjadi sebuah kendala. Untuk lebih mempopulerkan batik tulis di Surabaya, minat masyarakat menjadi pengrajin batik masih rendah meskipun sudah ada wadah untuk masyarakat dilatih dari nol hingga mahir.

Dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian di Rumah Batik bertujuan untuk mengetahui pelatihan memberikan motivasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi pengrajin batik tulis. Hal tersebut diharapkan juga memotivasi masyarakat surabaya lainnya agar tertarik mewarisi dan mengembangkan lagi batik tulis di Surabaya. Dengan ini juga diharapkan dapat sebagai evaluasi bagi Dinas Perdagangan sebagai instansi yang ditunjuk langsung oleh pemerintah kota surabaya demi keberhasilan tujuan didirikannya Rumah Batik tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1)Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan yang diberikan terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly?, (2)Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly?, (3)Manakah diantara pelatihan dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly?. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly. (2) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly. (3) Untuk mengetahui manakah diantara variabel pelatihan dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas batik tulis UMKM Dolly.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler adalah “memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada, ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka berimprovisasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali. (Dessler, 2015: 241).

Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang, karena pelatihan diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih (Simamora, 2004: 273). Adapun indikator-indikator pelatihan menurut (Basoeki, 2010: 44) sebagai berikut: (1) Karyawan peserta pelatihan (jumlah, kompetensi, pengetahuan dan motivasi belajar), (2) Bentuk pelatihan (isi dan mutu), (3) Pelatihan atau instruktur (mentoring), (4) Fasilitas lain (unsur pendukung).

Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2007: 55).

Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2005: 145)

Dengan demikian arti motivasi adalah pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuannya yaitu dapat memenuhi segala kebutuhannya. Pendapat George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). (George dan Jones, 2005: 66).

Sementara teori motivasi yang sudah dikenal luas diperkenalkan oleh Maslow (2014: 213) seorang doktor Psikologi dari University of Wisconsin teorinya tentang kebutuhan ini dilatar belakangi oleh teori-teori psikologi. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang meliputi : (1) Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya, (2) Rasa Aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, (3) Sosial, Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan, (4) Penghargaan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian, (5) Aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Produktivitas

Produktivitas menurut Sinungan (2008: 39) dapat dikelompokkan menjadi tiga : (1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). (2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. (3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator : (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan teknik, berpikir dan ketrampilan bagi pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan selanjutnya produktivitas organisasi. Pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pelatihan tersebut merupakan salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jadi unsur-unsur yang terkandung di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut menekankan pada kualitasnya (Musanepe, 2004: 172).

Pelatihan juga dapat merubah perilaku manusia sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan dapat diikuti oleh semua tingkatan wirausaha di dalam suatu organisasi atau dengan meningkatnya keterampilan maka produktivitas meningkat pula karena adanya efisien yang tinggi maka produktivitas usaha meningkat dan kelangsungan sumber daya terjamin. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pesertanya, dalam hal ini metode penentuan melalui analisis produktivitas dimana tingkat produktivitas seseorang, dapat diketahui dengan membandingkan antara teknik dan prestasi kerja sebelum dan sesudah pelatihan dari seseorang. Bila hasil teknik dan prestasi kerja seseorang dibawah standar prestasi kerja, maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut terjadi. (Simamora, 2004: 91).

Dengan adanya pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, teknis keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik, untuk mampu menghasilkan hasil karya yang baik dengan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Menurut (Koesmono, 2005: 210) motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan tidak akan terlepas dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas pada UMKM Rumah Batik eks lokalisasi Dolly Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Pada penelitian ini populasi yang akan menjadi obyek dalam penelitian yaitu seluruh UMKM peserta pelatihan di Rumah Batik Putat Jaya eks Lokalisasi Dolly Surabaya sebanyak 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, maka seluruh UMKM peserta pelatihan di Rumah Batik Putat Jaya eks Lokalisasi Dolly Surabaya dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014: 156) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM peserta pelatihan di Rumah Batik Putat Jaya eks Lokalisasi Dolly Surabaya yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan, keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara studi lapangan (*Field Research*) .

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengisian kuesioner.

Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sifat kuisisioner adalah tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap pelatihan, motivasi, dan produktivitas. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka di gunakan skala. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

Menurut (Sugiyono, 2013: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen pelatihan dan motivasi dan variabel independen produktivitas.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2007: 164) definisi operasional variabel adalah suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang diamati tentang pelatihan, motivasi dan produktivitas.

Variabel bebas

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas sebagai berikut:

1). Pelatihan (PE), Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang, karena pelatihan diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih (Simamora, 2004: 273).

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut (Basoeki, 2010: 44) sebagai berikut: (1) Karyawan peserta pelatihan (jumlah, kompetensi, pengetahuan dan motivasi belajar), (2) Bentuk pelatihan (isi dan mutu), (3) Pelatihan atau instruktur (mentoring), (4) Fasilitas lain (unsur pendukung)

2). Motoivasi (MO), motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan serta pengalaman bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Adapun indikator untuk mengukur motivasi mengacu pada (Maslow, 2014: 213) adalah sebagai berikut : (1) Kebutuhan fisiologikal (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan harga diri, (5) Kebutuhan aktualisasi diri

Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas (PR).

Seperti dijelaskan (Simamora, 2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator : (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2010: 164).

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013: 135).

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot methode atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013:42).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini akan digunakan analisis linier berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu tau lebih variabel independen terhadap terhadap variabel dependen. Persamaanya adalah sebagai berikut:

$$PR = a + b_1PE + b_2MO + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2007: 221)

Keterangan :

PR= Produktivitas (Variabel terikat)

a = Konstanta dari regresi

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari PE dan MO

PE= Pelatihan

MO= Motivasi

e = Standart eror

Persamaan regresi linier berganda diatas dihitung dengan menggunakan program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) pada model regresi. Salah satu cara mendekteksi adanya multikonieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011: 298).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2002: 210) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedestisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta tidak-tidak menyebar diatas dibawah 0 pada PR, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histrogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011) jadi dalam penelitian ini uji normalitas untuk mendekati apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histrogram dan dengan melihat normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika dua meyebar jauh dari diagonal atau grafik histrogram dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Analysis of Variance (ANOVA) digunakan untuk menguji kelayan model atau goodness or fit dari model yang dikembangkan (Ferdinand, 2006: 297).

Kriteria pengujian *Analysis of Variance* (ANOVA) adalah :

- (1) Jika $\text{Sig.F} > (\alpha) 0.05$, maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya.
- (2) Jika $\text{Sig.F} < (\alpha) 0.05$, maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Menurut Ghozali (2013; 97), analisis koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara 0 sampai 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel pelatihan (PE) dan motivasi (MO) terhadap produktivitas (PR).

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh penulis, maka dapat diuji secara parsial (uji t) dan koefisien determinasi parsial (r^2) yang dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas UMKM Rumah Batik eks Lokalisasi Dolly Surabaya, maka digunakan uji t (t test atau pengujian secara parsial) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis

H_0 : Artinya, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Menentukan Tingkat signifikan yang diharapkan adalah 5% dan dengan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$. Dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi.

Kesimpulan: Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk menjawab hipotesis yang ketiga yang berbunyi : “Diduga bahwa ada salah satu variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas UMKM Rumah Batik eks Lokalisasi Dolly Surabaya”. Maka digunakan koefisien determinasi parsial (r^2) . untuk mengetahui variabel dominan dari variabel bebas dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang paling besar.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Pelatihan (PE)

Tabel 1

No	Indikator	jawaban Responden									
		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan	5		5							
	peserta pelatihan	15	30%	15	30%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Bentuk pelatihan	3	6%	7	14%	0	0%	0	0%	0	0%
	Pelatihan/ instruktur	9	18%	21	42%	0	0%	0	0%	0	0%
3	fasilitas	2	4%	6	12%	1	2%				
		7	14%	20	40%	3	6%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer dioalah, (2017)

2. Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi

Tabel 2
Distribusi Frekuensi berdasarkan Motivasi

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kebutuhan fisiologikal	4	13%	15	50%	10	33%	1	3%	0	0%
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	8	27%	22	73%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Kebutuhan sosial	7	23%	22	73%	1	3%	0	0%	0	0%
4	Kebutuhan harga diri	2	7%	25	83%	3	10%	0	0%	0	0%
5	Kebutuhan aktualisasi	9	30%	20	67%	1	3%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer diolah, (2017)

3. Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Produktivitas

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Produktivitas

No	Indikator	Frekuensi									
		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kuantitas kerja	8	27%	21	70%	1	3%	0	0%	0	0%
2	Kualitas kerja	5	17%	19	63%	6	20%	0	0%	0	0%
3	Ketepatan waktu	2	7%	17	57%	8	27%	3	10%	0	0%

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Pelatihan (PE)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	PE1	0,806	0,361	Valid
2	PE2	0,788	0,361	Valid
3	PE3	0,561	0,361	Valid
4	PE4	0,466	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel pelatihan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel pelatihan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Motivasi (MO)

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	MO1	0,394	0,361	Valid
2	MO2	0,595	0,361	Valid
3	MO3	0,808	0,361	Valid
4	MO4	0,395	0,361	Valid
5	MO5	0,465	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Variabel Produktivitas (PR)

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Produktivitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	PR1	0,718	0,361	Valid
2	PR2	0,890	0,361	Valid
3	PR3	0,848	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel produktivitas mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel produktivitas adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terkait dengan indikator dari variabel pelatihan, motivasi, dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang mengukur variabel tersebut dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	koefisien alpha	keterangan
Pelatihan (PE)	0,750	0,60	reliabel
Motivasi (MO)	0,667	0,60	reliabel
Produktivitas (PR)	0,833	0,60	reliabel

Sumber: Data primer diolah,(2017)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam artian kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan data penelitian adalah valid dan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dalam model penelitian yaitu pelatihan, dan motivasi, terhadap produktivitas UKM Batik tulis di Dolly. Data yang diperoleh dari hasil tanggapan atau jawaban kuesioner yang telah diisi oleh

responden diolah menggunakan SPSS 20 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil perhitungan sebagaimana yang tersaji pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 8
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.713	4.972	
	Pelatihan	0.202	0.204	0.169
	Motivasi	0.491	0.196	0.426

Sumber : Data primer diolah, (2017)

Berdasarkan pada Tabel 8, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$PR = -1.713 + 0.202PE + 0.491MO$$

Dari fungsi regresi linier berganda dari variabel bebas: pelatihan dan motivasi adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya produktivitas dan sebaliknya.

Dengan persamaan regresi yang telah didapat, dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar -1.713, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kedua variabel yaitu pelatihan, dan motivasi bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka produktivitas akan sebesar -1.713.

(2) Koefisien regresi pelatihan (b_1) sebesar 0.202, menunjukkan arah hubungan positif searah antara pelatihan dengan produktivitas, hal ini berarti jika variabel pelatihan naik sebesar 1 satuan maka produktivitas juga akan naik sebesar 0.202 dengan asumsi variabel motivasi.

(3) Koefisien motivasi (b_2) sebesar 0.491, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi dengan produktivitas, hal ini berarti jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka produktivitas juga akan naik sebesar 0.491 dengan asumsi variabel pelatihan.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang paling banyak diakui atau paling luas adalah metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square* atau OLS) merupakan model regresi yang menghasilkan asumsi perkiraan linier tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbiased Estimation* atau BLUE), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut betul-betul linier dan tidak bias. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi, yang disebut asumsi klasik sebagai berikut:

Multikolinieritas

Tidak terjadi multikolinieritas, yaitu antara variabel independent yang satu dengan independent yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Multikolinieritas dapat diukur dengan menggunakan *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 5 dan nilai *tolerance* harus berkisar mendekati 1. Nilai VIF dan *tolerance* dalam dilihat pada Tabel 12 di bawah ini.

Tabel 9
Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0.982	1.019	non Multikolinieritas
	Motivasi	0.982	1.019	non Multikolinieritas

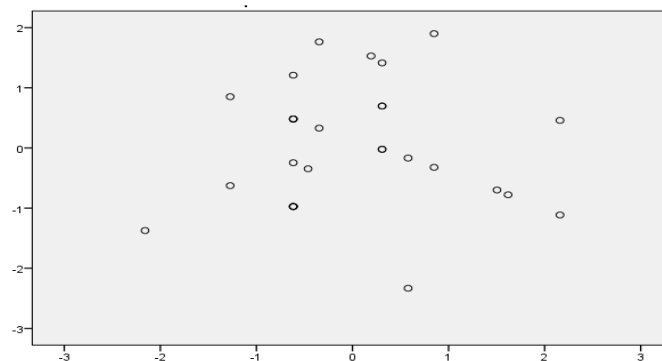
Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Pada Tabel 9, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel < 5 , sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pendekatan adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan dua pendekatan yaitu dengan bantuan SPSS 20. Menurut (Santoso, 2002: 210) jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Sumber: Data primer diolah, (2017)

Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

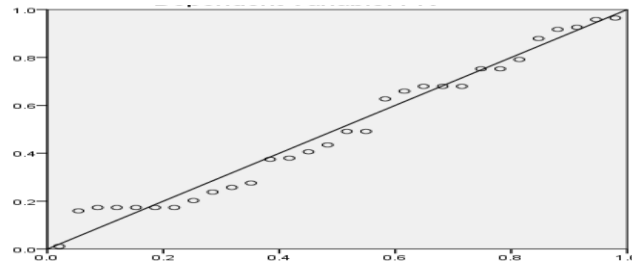
Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011: 212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan / atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: data primer diolah, (2017)

Gambar 3
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Dari hasil ke empat asumsi klasik tersebut di atas yang telah dilakukan maka uji regresi linier dapat dilakukan dan memenuhi kelayakan untuk melanjutkan pada proses pengolahan data.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan sehingga nilai koefisien regresi secara bersama-sama dapat diketahui, maka digunakan F-test atau Uji F (Ferdinand, 2006: 294-295). Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

Jika $\text{Sig.F} > (\alpha) 0.05$, maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Jika $\text{Sig.F} < (\alpha) 0.05$, maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian adalah sebagai berikut.

Tabel 10
Uji Kelayakan Model (F test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.255	2	8.127	4.023	.030 ^b
	Residual	54.545	27	2.020		
	Total	70.800	29			

a. Dependent Variable: PR

b. Predictors: (Constant), MO, PE

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Dari hasil output di atas diperoleh nilai signifikan 0,030 kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dapat dikatakan layak.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas dilihat dari hasil tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.173	1.42133

a. Predictors: (Constant), MO, PE

b. Dependent Variable: PR

Sumber : Data primer diolah, (2017)

Tabel 11 menunjukkan nilai R² yang diperoleh sebesar 0.230 atau 23,0%. Angka tersebut memberi arti bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh Pelatihan dan motivasi sebesar 23,1%, sedangkan sisanya 77,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 99). Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Artinya, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

H₁ : Artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikan variabel bebas pada uji t sig ≤ 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas pelatihan dan motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Perolehan t_{hitung} dan Tingkat Signifikan

Variabel	Sig	Keterangan
Pelatihan	0.331	Tidak Signifikan
Motivasi	0.019	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Selanjutnya dapat diuraikan pengaruh masing-masing model penelitian terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya sebagai berikut:

Uji parsial variabel Pelatihan terhadap produktivitas dari tabel 15 diperoleh tingkat signifikan variabel pelatihan sebesar 0.331 > α = 0.050 (level of signifikan), maka H₀ tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas UKM Dolly.

Uji parsial variabel motivasi terhadap produktivitas dari tabel 18 diperoleh tingkat signifikan variabel pelatihan sebesar 0.019 < α = 0.050 (level of signifikan), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas UKM Dolly adalah signifikan.

Koefisien Determinasi Partial (r²)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya.

Tabel 13
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r ²
Pelatihan	0.187	0.167
Motivasi	0.433	0.422

Sumber: Data primer diolah, (2017)

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Koefisien determinasi parsial variabel pelatihan = 0.167 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya adalah sebesar 16.7%.

Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0.422 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya adalah sebesar 42.2%.

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya adalah motivasi karena mempunyai koefisien determasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel pelatihan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly Surabaya hal tersebut terbukti Uji parsial variabel Pelatihan terhadap produktivitas tingkat signifikan variabel pelatihan sebesar $0.331 > \alpha = 0.050$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UKM Dolly. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly tidak terdukung. Hasil penelitian mendukung penelitian Khadafi (2016) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarindah.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly Surabaya hal tersebut dibuktikan Uji parsial variabel motivasi terhadap produktivitas diperoleh tingkat signifikan variabel pelatihan sebesar $0.019 < \alpha = 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas UKM Dolly adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly terdukung. Hasil penelitian mendukung penelitian Budiarta (2015) Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly karena pengrajin memerlukan motivasi sebagai pendorong melakukan produktivitas.

Dari uraian diatas variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas, sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas, dan variabel motivasi menunjukkan kontribusi yang lebih besar atau dominan terhadap produktivitas batik tulis UKM Dolly. Hasil ini diindikasikan dengan perolehan koefisien korelasi variabel tersebut sebesar 0.422 atau 42.2% lebih besar dari variabel lainnya yang dijadikan model penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan searah dengan produktivitas, tetapi tidak mempengaruhi produktivitas UKM Dolly. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun telah diberikan pelatihan, namun dirasa pelatihan yang diterima kurang menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi UKM Dolly Surabaya. (2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas UKM Dolly Surabaya. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan produktivitas. Artinya motivasi mempengaruhi produktivitas UKM Dolly, yang artinya bahwa motivasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan dirasa cukup dalam memotivasi peserta pelatihan sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. (3) Berdasarkan atas hasil pengujian koefisien determinasi parsial untuk variabel pelatihan dan motivasi dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar yaitu variabel motivasi, dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas UKM Dolly yaitu variabel motivasi.

Keterbatasan

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang harus disempurnakan dalam penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut antara lain: (1) Penelitian ini hanya terfokus pada kelompok UKM Batik Tulis Dolly Surabaya, sehingga kemungkinan berbeda hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk objek dan tempat yang berbeda. (2) Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang diperoleh pada saat melakukan penyebaran kuesioner dan pada waktu peneliti melakukan penelitian.

Saran

Terkait hasil-hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis merekomendasikan beberapa hal yang berguna sebagai bahan pertimbangan peningkatan produktivitas UKM Dolly di masa mendatang:

Dari aspek pelatihan, agar produktivitas meningkat program pelatihan dengan pengembangan harus bersifat kontinyu terencana dan dinamis, pelatihan sebaiknya diterapkan dalam skala waktu yang jelas agar peserta yang terlibat dalam pelatihan tidak jenuh dan bisa menjadi lebih terampil, lebih profesional sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Dari aspek motivasi, semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja, semakin tinggi produktivitasnya begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang untuk bekerja semakin rendah pula tingkat produktivitasnya. Oleh karenanya perlu memotivasi seseorang untuk lebih giat dalam berproduktivitas dan tentunya imbalan motivasinya juga harus diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basoeki. 2010. *Metode Penelitian*. Penaku. Jakarta.
- Budiartha. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (Kasus: UD. Gasandry). *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha jurusan Manajemen*, 3.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- George, J.M., dan G.R., Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4thed. Upper Saddle River: New Jersey.

- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Khadafi,. 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (Kasus: CV. Sinar Utama Group). *e-Journal ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1): 40-4. 3.
- Koesmono, H.T. 2005. Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7(2): 171-188.
- Maslow. 2013. *Motivation and personality*. Rajawali, Jakarta.
- Musanep. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKP: Yogyakarta.
- Robins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Santoso, S. 2002. *Paduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Penerbit elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simamora. 2004. *Paduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia. Jakarta.
- Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- _____, 2010. *Metode Penelitian Bisnis jilid 2*. Alfabeta: Bandung.
- _____, 2013. *Metode Penelitian Bisnis jilid 3*. Alfabeta: Bandung.
- _____, 2014. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Alfabeta: Bandung.