

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN USAHA RESTORAN, RUMAH MAKAN DI KABUPATEN BOGOR

Fachrul Husain Habibie¹ dan Novita Widyastuti²
^{1,2} Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

Fachrul@stptrisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan explanatif yang teruji tentang pengaruh (1) pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, (2) pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan (4) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan restoran di kabupaten Bogor, Jawa Barat. Disain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan peningkatan sumberdaya manusia dalam sektor Restoran dan Rumah Makan di Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan objeknya adalah pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian akan menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dilaksanakan secara cross-sectional, teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Responden adalah karyawan Rumah makan dan restoran di Kabupaten Bogor yang mengikuti pelatihan. Penarikan sampel menggunakan metode accidental sampling. Metode analisis data adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, korelasi Pearson, serta regresi linier sederhana, menggunakan bantuan software SPSS 21 for window (Pramesti, 2013:37 – 66).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan usaha rumah makan dan restoran adalah sangat kecil dengan nilai sebesar 2.5%. Dan pelatihan tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor ($0.359 > 5\%$), sedangkan pelatihan terhadap produktifitas karyawan usaha rumah makan dan restoran adalah dengan nilai sebesar 2.1%. Pelatihan tidak secara signifikan mempengaruhi produktifitas karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor ($0.979 > 5\%$), Kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 84.3% dengan signifikansi sebesar $0.000 < 5\%$, hal ini berarti variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi produktifitas kerja. Yang paling berpengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah variabel motivasi. Hal ini ditunjukkan dalam persamaan $Y = 0.005 X_1 + 0.953 X_2 + 0.233$, yang berarti jika terjadi perubahan pada variabel motivasi sebesar 1 (satu) kali tanpa perubahan variabel pelatihan (yang mempengaruhi secara signifikan (0.005)) maka terjadi perubahan pada produktifitas kerja sebesar 0.953 bagi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja, Karywan , Usaha Rumah Makan dan Restoran, Kabupaten Bogor

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin keras dan tajam serta sangat kompetitif seperti sekarang ini, penguasaan teknologi, keunggulan di bidang produk dan jasa yang ditawarkan, serta ketersediaan sumber daya manusia (SDM) menjadi obyek untuk dapat berperan serta dalam persaingan pasar. Semua itu akan diperoleh apabila sebuah perusahaan memiliki keunggulan Sumber Daya Manusia. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumberdaya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatannya 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 perusahaan. Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian

pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas atau yang bermutu tinggi salah satu caranya adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sumber daya manusia, khususnya karyawan dunia industri bidang hospitaliti khususnya industri usaha Restoran dan Rumah Makan sehingga menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas. Kondisi ini semakin diperlukan karena Indonesia telah memasuki era pasar bebas, dimana perdagangan atau bisnis sudah tidak mengenal batas Negara lagi. Negara lain dapat dan diperbolehkan membawa SDM-nya sendiri apabila SDM yang tersedia di Indonesia kurang atau tidak berkualitas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini merupakan pukulan berat bagi SDM yang ada di Indonesia apabila mereka tidak dibekali dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang baik, karena memang terbukti bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan kekayaan alam yang dimilikinya, melainkan kualitas SDM-nya seperti yang telah dilakukan oleh negara lain seperti Jepang, Korea, Singapura, Hongkong, dan juga Taiwan.

Perumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut: (1) Adakah pengaruh pelatihan terhadap produktifitas karyawan? (2) Adakah pengaruh motivasi terhadap

produktivitas karyawan? (3) Diantara Pelatihan dan Motivasi, manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh pelatihan terhadap produktifitas karyawan. (2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. (3) Manakah yang paling berpengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan teori tersebut maka kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada suatu periode waktu tertentu.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) mengungkapkan bahwa faktor-fakto yang mempengaruhi kinerja karyawan sesorang adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan karyawan, 2) Motivasi, 3) Dukungan atau dorongan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, 5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai

berikut: 1) Kemampuan (Ability), Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. 2) Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapisisituasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan adalah: 1) Bagi Pegawai/karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan. 2) Bagi manajer, manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship. 3) Bagi Perusahaan, manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan. 2)

Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan. 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran. Empat indikator menurut Boedihardjo (2002:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi, 2) Orientasi tanggung jawab, 3) Disiplin, 4) Inisiatif.

Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan pendapat lainnya motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya (Robbins, 2001). Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut H. Malayu S.P (2003: 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah: 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan. 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam (2000: 328) dalam Kadarsiman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk: 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3) Meningkatkan disiplin kerja. 4) Meningkatkan prestasi kerja. 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab. 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung

dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan: a) Eksistensi b) Hubungan c) Pertumbuhan.

Teori Dua-Faktor Herzberg, Herzberg dalam Mangkunegara mengembangkan teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Teori Kebutuhan McClelland, McClelland dalam Ivancevich et al. (2007:154-155) yang mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah: a) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah. b) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan. c) Menginginkan umpan balik atas kerja.

Teori X dan Y, menurut McGregor dalam Toha (2009:241-243) menjelaskan bahwa organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

Pelatihan Kerja

Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011:117) pelatihan (*training*)

adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat Dr. T. Hani Handoko (2001) berpendapat bahwa pelatihan kerja dapat menggunakan teknik On The Job Training. Teknik-teknik On The Job Training merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan yang lain). Berdasarkan kajian di atas maka pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

Teknik Pelatihan Kerja

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan praktek menurut Handoko (2001) sebagai berikut: 1) Rotasi Jabatan, memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial. 2) Latihan Instruksi Pekerjaan. Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing. 3) Magang (*Apprenticeships*), merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan "off the job". Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng dilatih dengan program-program magang formal.

Asistensi dan internship adalah bentuk lain program magang. 4) Coaching, penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa. 5) Penugasan Sementara, penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Tujuan Pelatihan Kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Namun menurut Mangkunegara (2006: 55) terdapat alasan-alasan lain dilaksanakannya pelatihan, diantaranya sebagai berikut: 1) Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. 2) Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

Indikator Pelatihan

Siagian (200) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang

memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. 1) Pengetahuan, Secara etimologi pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu knowledge. Dalam encyclopedia of philosophy dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar (knowledge is justified true belief). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (knowledge) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. 2) Kemampuan Berpikir, kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan

tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. 3) Sikap, sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. 4) Kecakapan, kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka indikator pelatihan kerja meliputi: 1) Pengalaman, 2) Kemampuan Berpikir, 3) Sikap, 4) Kecakapan

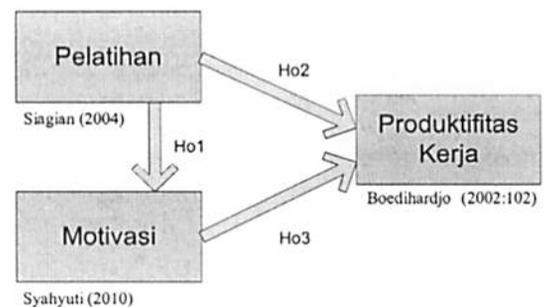
Syarat Pelatihan

Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169) ketiga syarat tersebut adalah sebagai berikut: 1) Pelatihan harus membantu pegawai menambahkan kemampuannya. 2) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan

bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerja, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. 3) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu

Kerangka Pikir

Melalui kerangka pemikiran ini akan memberikan gambaran tentang alur pikiran penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan kepada pembaca. Adapun kerangka pemikiran didapat dari landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yaitu : Kerangka pikir “Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Rumah Makan Dan Restoran Di Bogor”, ditunjukkan pada gambar 1 berikut,



Gambar 1. Kerangka Pikir Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Rumah Makan Dan Restoran Di Bogor

Keterangan:

Berdasarkan perumusan kerangka pikir, maka hipotesis yang akan dikaji adalah:

- H_{o1} = Tidak terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap motivasi
- H_{a1} = Terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap motivasi.
- H_{o2} = Tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas Kerja

- H₂ = Terdapat hubungan hubungan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas Kerja.
- H₀₃ = Tidak terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.
- H₃ = Terdapat hubungan hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif karena penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran lengkap mengenai pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan usaha rumah makan dan restoran di Bogor yang menjadi objek penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama, mengenai profil responden, sedangkan bagian kedua mengenai variabel X dan Y. Unit analisis penelitian ini adalah sekitar 36 karyawan Usaha Rumah Makan dan Restoran di Bogor yang pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan kementerian pariwisata melalui Dinas Pariwisata Jabar.adi, 2000:29), jika terdapat dua kejadian yang berhubungan satu sama lain maka keterkaitan tersebut akan selalu sejalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1 menunjukkan profil responden berdasarkan usia. Dimana menunjukkan bahwa Usia 17-25 tahun yang paling tinggi yang berjumlah 18 atau 50% dari total jumlah 38 responden. Kemudian usia 26 – 30 tertinggi kedua sebanyak 11 atau 30.6% . Secara ditail ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Umur

| | Umur | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| | 17 - 25 thn | 18 | 50.0 |
| | 26 - 30 thn | 11 | 30.6 |
| Valid | 31 - 40 thn | 5 | 13.9 |
| | > 40 thn | 2 | 5.6 |
| | Total | 36 | 100.0 |

Berdasarkan penjelasan dan data diatas menunjukkan bahwa yang paling dominan yang bekerja di usaha rumah makan atau restoran dikota Bogor adalah berusia muda.

Tabel 2. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Laki - laki | 31 | 86.1 |
| Valid Perempuan | 5 | 13.9 |
| Total | 36 | 100.0 |

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki adalah yang paling dominan yang bekerja di usaha rumah makan atau restoran dikota Bogor. Hal ini mungkin dikarenakan untuk bekerja di di usaha rumah makan atau restoran memerlukan tenaga yang besar dan waktu yang lebih dari waktu kerja biasanya.

Tabel 3. Status Kerja

| Status Kerja | Frequency | Percent |
|----------------|-----------|---------|
| Kontrak | 11 | 30.6 |
| Valid Permanen | 25 | 69.4 |
| Total | 36 | 100.0 |

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa dominan responden mempunyai status kerja sebagai karyawan permanen yang bekerja di usaha rumah makan atau restoran dikota Bogor sejumlah 25 orang (69.4%), jika dibandingkan dengan status kontrak sejumlah 11 orang (30.6%).

Tabel 4. Lama Kerja

| Lama Bekerja | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| < 1 thn | 11 | 30.6 |
| Valid 2 - 3 thn | 7 | 19.4 |
| > 3 thn | 18 | 50.0 |
| Total | 36 | 100.0 |

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa lama bekerja lebih dari tahun merupakan jumlah karyawan terbanyak sejumlah 18 orang (50%) yang bekerja di usaha rumah makan atau restoran dikota Bogor, kemudian kurang dari satu tahun sejumlah 11 orang (30.6%).

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat tingkat keandalan dan kesahihan kuesioner yang digunakan. Dalam uji validitas dihitung nilai korelasi antara setiap pernyataan dengan skor total (Santoso, 2014). Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Validitas

| PERNYATAAN | R-hit | R-tbl | Ket. |
|---|-------|-------|-------|
| PELATIHAN | | | |
| Dengan mengikuti pelatihan ini saya mendapatkan pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. | .483 | 0.27 | Valid |
| Dengan mengikuti pelatihan ini saya mendapatkan pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang baik | .388 | 0.27 | Valid |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kemampuan berpikir yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan saya menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. | .311 | 0.27 | Valid |
| Dengan mengikuti pelatihan akan membuat sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah sehingga sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang saya lakukan. | .303 | 0.27 | Valid |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kecakapan / keterampilan dalam hal <i>attitudes, habits</i> dan <i>behaviors</i> | .547 | 0.27 | Valid |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kecakapan/ keterampilan personal dan interpersonal skills saya. | .311 | 0.27 | Valid |
| MOTIVASI | | | |
| Saya merasa gaji perbulan yang diterima sekarang sesuai dengan harapan saya | .500 | 0.27 | Valid |
| Selain gaji tetap, saya menerima insentif dalam bentuk uang | .651 | 0.27 | Valid |
| Saya menerima bonus (tunjangan, tips) yang sama dengan karyawan lainnya | .555 | 0.27 | Valid |
| Lingkungan ruang kerja saya suasananya nyaman | .856 | 0.27 | Valid |
| Saya merasa beban kerja saya sesuai | .579 | 0.27 | Valid |

| PERNYATAAN | R-hit | R-tbl | Ket. |
|---|-------|-------|-------|
| Peralatan kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya | .726 | 0.27 | Valid |
| Peraturan kerja di tempat saya bekerja sudah jelas | .853 | 0.27 | Valid |
| Atasan saya melakukan pengawasan dengan teratur | .859 | 0.27 | Valid |
| Bimbingan dari atasan dilakukan untuk peningkatan kemampuan kerja saya | .859 | 0.27 | Valid |
| Atasan mengontrol pekerjaan saya secara objektif | .822 | 0.27 | Valid |
| Atasan memanggil saya secara pribadi, bila saya melakukan kesalahan | .872 | 0.27 | Valid |
| Rekan kerja saya akan senang hati membantu saya | .811 | 0.27 | Valid |
| Rekan kerja saya mau mentransfer ilmunya kepada rekan kerja lainnya | .863 | 0.27 | Valid |
| Rekan kerja saya tidak keberatan bila diajak sharing tentang pekerjaan | .879 | 0.27 | Valid |
| Atasan saya memberikan perhatian yang baik terhadap seluruh karyawan | .868 | 0.27 | Valid |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja | .879 | 0.27 | Valid |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru | .878 | 0.27 | Valid |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi karir | .883 | 0.27 | Valid |
| Pendapat saya didengar oleh atasan saya | .833 | 0.27 | Valid |
| Saya terdorong untuk ikut memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan | .866 | 0.27 | Valid |
| Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik mungkin | .842 | 0.27 | Valid |
| PRODUKTIFITAS KERJA (KINERJA) | | | |
| Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya | .819 | 0.27 | Valid |
| Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh | .883 | 0.27 | Valid |
| Kejujuran dan ketepatan dalam bekerja sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari atasan | .894 | 0.27 | Valid |
| Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan | .831 | 0.27 | Valid |
| Saya menyukai pekerjaan saya saat ini | .847 | 0.27 | Valid |
| Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan | .744 | 0.27 | Valid |
| Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya | .812 | 0.27 | Valid |
| Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan peraturan yang ada | .913 | 0.27 | Valid |
| Disiplin kerja berkaitan dengan absensi / kehadiran yang cukup baik | .765 | 0.27 | Valid |

Berdasarkan tabel 5 uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan setiap variabel mempunyai nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan disetiap variabel baik variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel Produktifitas Kerja adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apabila kuesioner yang digunakan lebih dari satu kali, oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten (Santoso, 2014). Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini, ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Reabilitas.

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-------------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan | .649 | 6 |
| Motivasi | .974 | 21 |
| Produktifitas Kerja (Kinerja) | .960 | 9 |

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Pelatihan adalah

sebesar $0.649 > 0.6$ yang berarti seluruh pernyataan di variabel tersebut adalah reabel. Dan untuk variabel Motivasi yang menunjukkan nilai Cronbach's Alphanya sebesar $0.974 > 0.6$, yang berarti seluruh pernyataan di variabel tersebut adalah reabel. Demikian juga dengan variabel Produktifitas kerja yang menunjukkan nilai Cronbach's Alphanya sebesar $0.960 > 0.6$, yang berarti seluruh pernyataan di variabel tersebut adalah reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini menguraikan penilaian dan pendapat dari responden terhadap pelatihan, motivasi dan produktifitas kerja di tempat kerja mereka saat melakukan penelitian ini.

Tabel 7. Nilai Rata-Rata

| Pernyataan | N | Min | Max | Mean |
|---|----|-----|-----|---------------|
| PELATIHAN | | | | |
| Dengan mengikuti pelatihan ini saya mendapatkan pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik | 36 | 4 | 5 | 4.61 |
| Dengan mengikuti pelatihan ini saya mendapatkan pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang baik | 36 | 4 | 5 | 4.50 |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kemampuan berpikir yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan saya menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. | 36 | 4 | 5 | 4.56 |
| Dengan mengikuti pelatihan akan membuat sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah sehingga sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang saya lakukan | 36 | 4 | 5 | 4.53 |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kecakapan / keterampilan dalam hal attitudes, habits dan behaviors | 36 | 4 | 5 | 4.78 |
| Dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan kecakapan/ ketrampilan personal dan interpersonal skills saya | 36 | 4 | 5 | 4.94 |
| Rata-Rata (Pelatihan) | | | | 4.6528 |
| MOTIVASI | | | | |
| Saya merasa gaji perbulan yang diterima sekarang sesuai dengan harapan saya | 36 | 1 | 5 | 3.33 |
| Selain gaji tetap, saya menerima insentif dalam bentuk uang | 36 | 1 | 5 | 3.81 |
| Saya menerima bonus (tunjangan, tips) yang sama dengan karyawan lainnya | 36 | 2 | 5 | 3.78 |
| Lingkungan ruang kerja saya suasananya nyaman | 36 | 1 | 5 | 3.92 |
| Saya merasa beban kerja saya sesuai | 36 | 1 | 5 | 3.47 |
| Peralatan kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya | 36 | 1 | 5 | 3.75 |
| Peraturan kerja di tempat saya bekerja sudah jelas | 36 | 1 | 5 | 3.83 |
| Atasan saya melakukan pengawasan dengan teratur | 36 | 1 | 5 | 4.06 |
| Bimbingan dari atasan dilakukan untuk peningkatan kemampuan kerja saya | 36 | 1 | 5 | 4.22 |
| Atasan mengontrol pekerjaan saya secara objektif | 36 | 1 | 5 | 3.97 |
| Atasan memanggil saya secara pribadi, bila saya melakukan kesalahan | 36 | 1 | 5 | 4.19 |
| Rekan kerja saya akan senang hati membantu saya | 36 | 1 | 5 | 4.03 |
| Rekan kerja saya mau mentransfer ilmunya kepada rekan kerja lainnya | 36 | 1 | 5 | 4.22 |
| Rekan kerja saya tidak keberatan bila diajak sharing tentang pekerjaan | 36 | 1 | 5 | 4.25 |
| Atasan saya memberikan perhatian yang baik terhadap seluruh karyawan | 36 | 1 | 5 | 4.06 |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja | 35 | 1 | 5 | 4.26 |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru | 36 | 1 | 5 | 4.22 |
| Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi karir | 36 | 1 | 5 | 4.08 |
| Pendapat saya didengar oleh atasan saya | 36 | 1 | 5 | 3.81 |
| Saya terdorong untuk ikut memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan | 36 | 1 | 5 | 3.94 |
| Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik mungkin | 36 | 1 | 5 | 4.25 |
| Rata-Rata (Motivasi) | | | | 3.9734 |

| Pernyataan | N | Min | Max | Mean |
|--|----|-----|-----|---------------|
| PRODUKTIFITAS KERJA (KINERJA) | | | | |
| Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya | 36 | 1 | 5 | 4.00 |
| Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh | 36 | 1 | 5 | 4.19 |
| Kejujuran dan ketepatan dalam bekerja sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari atasan | 36 | 1 | 5 | 4.28 |
| Saya sadar akan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan | 36 | 1 | 5 | 3.92 |
| Saya menyukai pekerjaan saya saat ini | 36 | 1 | 5 | 4.14 |
| Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan | 36 | 1 | 5 | 3.58 |
| Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya | 36 | 1 | 5 | 3.92 |
| Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan peraturan yang ada | 36 | 1 | 5 | 4.33 |
| Disiplin kerja berkaitan dengan absensi / kehadiran yang cukup baik | 36 | 1 | 5 | 4.03 |
| Rata-Rata (Produktifitas Kerja) | | | | 4.0432 |

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa penilaian dan tanggapan responden terhadap pelatihan adalah 4.65, yang berarti pelaksanaan pelatihan menurut karyawan yang bekerja di usaha rumah makan dan restoran di daerah Bogor adalah Sangat Baik. Untuk penilaian dan tanggapan responden terhadap variable motivasi menunjukkan nilai 3.97, yang berarti motivasi karyawan menurut karyawan yang bekerja di usaha rumah makan dan restoran di daerah Bogor adalah tinggi. Sedangkan penilaian dan tanggapan mereka terhadap variable produktifitas kerja (kinerja) menunjukkan nilai 4.04, yang berarti produktifitas kerja mereka sebagai karyawan yang bekerja di usaha rumah makan dan restoran di daerah Bogor adalah Baik.

Uji Korelasi

Pengujian Korelasi dilakukan untuk mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih. Selain itu pengujian ini juga mengetahui derajat hubungan antara variabel-variabel yang ditunjukkan dalam nilai koefisien korelasi. Koefisien korelasi menjelaskan kuat hubungan antara variabel, bentuk arah atau arah hubungan dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang besarnya berkisar di antara -1 sampai dengan dengan +1. Pada tabel 8 menunjukkan hasil uji korelasi pada penelitian ini yang meliputi variabel pelatihan, motivasi dan produktifitas kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

| | | Pelatihan | Motiv | Prod_Kerja |
|---------------------|---------------------|-----------|--------|------------|
| Pelatihan | Pearson Correlation | 1 | .157 | .146 |
| | Sig. (2-tailed) | | .359 | .395 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .157 | 1 | .918** |
| | Sig. (2-tailed) | .359 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 |
| Produktifitas Kerja | Pearson Correlation | .146 | .918** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .395 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji korelasi diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja adalah 0.157 dengan P-Value sebesar 0.359. Hal ini berarti bahwa hubungan antara pelatihan dan produktifitas kerja di usaha rumah makan dan restoran di Bogor adalah sangat rendah (0.157) dan tidak signifikan (P-Value (0.3598 > 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hal ditolak Ho1 diterima berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktifitas kerja bagi karyawan di usaha rumah makan dan restoran di kota Bogor.

Selain itu pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara pelatihan dan produktifitas kerja adalah 0.146 dengan P-Value sebesar 0.395. Hal ini berarti bahwa hubungan antara pelatihan dan produktifitas kerja di usaha rumah makan dan restoran di Bogor adalah sangat rendah dan tidak signifikan (P-Value (0.398 > 0.05)). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak H_{o2} diterima tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktifitas kerja bagi karyawan di usaha rumah makan dan restoran di kota Bogor.

Hasil Koefisien Diterminasi (KD) Pelatihan terhadap Motivasi

Tabel 9. Pelatihan terhadap Motivasi

| Model | R | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1 | .157 ^a | .025 |

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan koefisien diterminasi pelatihan terhadap motivasi adalah sebesar 0.025 atau 2.5%, yang berarti kontribusi pengaruh pelatihan terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 2.5%

Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja

Tabel 10. Pelatihan terhadap Produktifitas kerja

| Model | R | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1 | .146 ^a | .021 |

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan koefisien diterminasi pelatihan terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 0.021 atau 2.1%, yang berarti kontribusi pengaruh pelatihan terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 2.1% .

Motivasi terhadap Produktifitas Kerja

Tabel 11. Motivasi terhadap Produktifitas Kerja

| Model | R | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1 | .918 ^a | .843 |

Pada tabel 11 menunjukkan koefisien diterminasi motivasi terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 0.843 atau 84.3%,

yang berarti kontribusi pengaruh pelatihan terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 84.3%. Berdasarkan data diatas maka kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (84.3%) lebih besar dari pelatihan (2.1%) bagi karyawan usaha rumah makan / restoran di kabupaten Bogor.

Regresi Linier

Tabel 12. Uji Regersi Pelatihan terhadap Motivasi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.932 | 2.202 | | .877 | .386 |
| Pelatihan | .439 | .472 | .157 | .929 | .359 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisen regresi variabel pelatihan adalah 0.439 dengan signifikansi sebesar 0.359 > 5%, hal ini berarti variabel pelatihan tidak signifikan mempengaruhi motivasi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .233 | .941 | | .248 | .806 |
| Pelatihan | .005 | .202 | .002 | .026 | .979 |
| Motivasi | .953 | .073 | .918 | 13.139 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai koefisen regresi variabel pelatihan (X_1) adalah 0.005 dengan signifikansi sebesar 0.979 > 5%, hal ini berarti variabel pelatihan tidak signifikan mempengaruhi produktifitas kerja. Sedangkan untuk nilai koefisien variabel motivasi (X_2) adalah

0.953 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 5\%$, hal ini berarti variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di tuliskan persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0.005 X_1 + 0.953 X_2 + 0.233$$

Yang berarti jika terjadi perubahan pada X_2 sebesar satu kali dan X_1 tidak mengalami perubahan maka variabel y akan bertambah sebesar 0.953. Yang berarti jika terjadi perubahan pada variabel motivasi sebesar 1 (satu) kali tanpa perubahan variabel pelatihan (yang mempengaruhi secara signifikan (0.005)) maka terjadi perubahan pada produktifitas kerja sebesar 0.953 bagi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian diatas maka hasil hipotesisi penelitian ini sebagai berikut :

H01 diterima Ha1 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan terhadap motivasi.

Ho2 diterima Ha2 ditolak yang berarti Tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Ho3 ditolak Ha3 diterima yang berarti Terdapat hubungan hubungan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan usaha rumah makan dan restoran adalah sangat kecil dengan nilai sebesar 2.5%. Dan pelatihan tidak secara signifikan

mempengaruhi motivasi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor ($0.359 > 5\%$), sedangkan pelatihan terhadap produktifitas karyawan usaha rumah makan dan restoran adalah dengan nilai sebesar 2.1%. Dan pelatihan tidak secara signifikan mempengaruhi produktifitas karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor ($0.979 > 5\%$), Kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 84.3% dengan signifikansi sebesar $0.000 < 5\%$, hal ini berarti variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi produktifitas kerja. Yang paling berpengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah variabel motivasi. Hal ini ditunjukkan dalam persamaan $Y = 0.005 X_1 + 0.953 X_2 + 0.233$, yang berarti jika terjadi perubahan pada variabel motivasi sebesar 1 (satu) kali tanpa perubahan variabel pelatihan (yang mempengaruhi secara signifikan (0.005)) maka terjadi perubahan pada produktifitas kerja sebesar 0.953 bagi karyawan usaha/rumah makan di kabupaten Bogor.

Saran

Bagi pemilik restoran dan rumah makan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan sebagai berikut: 1) Pembagian waktu kerja yang baik bagi karwayannya sehingga mereka merasa beban kerjanya sudah sesuai dengan harapan mereka. 2) Upah para karyawan ini terlihat dari nilai rata-rata penilaian karyawan terhadap pendapat mereka yang diterima belum memenuhi harapan mereka. 3) Peralatan kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Bagi penelitian berikutnya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang tidak gunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- H. Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasan Al Bana. (2014). Pengaruh Konsep Diri Dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Sisiwa Klas X Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK YPKK 2 Sleman Tahun Ajaran 2013/2014. *Skripsi*. FE UNY.
- Imam Ghozali. (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*. Semarang, Edisi 5.
- _____. (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*. Semarang, Edisi 5.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Leonardo Listiyanto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Tentang Profesi Akuntansi Publik Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK) Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2008 Dan 2009 UNY. *Skripsi*. FE NUY.
- Lubis Khairul Akhir (2008) "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan".
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad Sulaiman. (2012). Pengaruh Partisipasi Dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Intisar Primula Jakarta. *Skripsi*. FE UNY.
- Nursanti Aldila (2014) "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta"
- Puspitasari , Rita (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang
- Santoso, Singgih, 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20, edisi Revisi*. Kompas Gramedia, hal 5,163-216, 316 dan 331
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: .BPFE.
- Robert L. Mathis dan John H. Jckson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Yusuf Muri.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Prenada media grup, Jakarta, hal.102.
- Zidni Maghfirotul Anam. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel JASATEC Cabang Gombang. *Tugas Akhir*. FE UNY.