

PENINGKATAN POTENSI DIRI MELALUI PEMBELAJARAN ADMINISTRASI KEUANGAN BAGI USAHA MIKRO DAN UKM DI KELURAHAN TENGAH

Nafisah Yuliani

Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta

nafisah.y@gmail.com

Dini Amalia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I Jakarta

dini1710yai@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara aspek pelatihan dengan motivasi para peserta. Sampel diambil sebanyak 67 orang dari 206 peserta di Kelurahan Tengah dengan metode *Convenience Sampling*. Aspek pelatihan meliputi adanya instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, evaluasi, fasilitas dan layanan sebagai variabel independen (X). Motivasi pelatihan meliputi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik sebagai variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara aspek pelatihan dengan motivasi pelatihan. Proporsi hubungan ini sebesar 12%. Hal ini menggambarkan ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi motivasi pelatihan. Hal ini menggambarkan adanya faktor-faktor lain dari pelatihan kerja yang lebih dominan memengaruhi motivasi kerja, yaitu orientasi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah adalah kompensasi setelah mengikuti pelatihan, keluar dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan penghargaan (=sertifikat).

Kata Kunci : Pembelajaran Administrasi Keuangan, Potensi Diri, Usaha Mikro dan UKM

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan dimulai pada tanggal 31 Desember 2015. Indonesia sebagai salah satu negara besar di Asean mau tidak mau harus siap untuk menghadapi MEA. Bangsa Indonesia dituntut bersiap diri melakukan persaingan ketat dengan bangsa lain di dunia. Globalisasi ekonomi akan melahirkan sistem perdagangan liberal yang menjadikan pasar menjadi bebas. Daya saing Indonesia masih berada di posisi kelima dari 10 negara ASEAN. Hanya negara yang memiliki keunggulan produk kompetitif yang bisa menjadi pemenang dalam persaingan. Produk kompetitif hanya bisa dihasilkan dari sumber daya manusia (SDM) produktif yang ditunjang oleh kemampuan menggunakan teknologi informasi (TI) yang makin berkembang.

Dalam meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya, usaha mikro dan usaha kecil menengah (UKM) perlu melakukan persiapan-persiapan agar SDM menguasai TI dan menciptakan inovasi baru dalam merencanakan strategi pemasarannya. Setiap unsur dalam kekuatan ekonomi, baik sektor pemerintah maupun sektor swasta harus memiliki visi sama untuk bersama-sama membangun SDM tangguh dan berkualitas.

Kelurahan Tengah merupakan salah satu kelurahan di wilayah Jakarta Timur dengan luas wilayah 2020,52 ha dan jumlah penduduk 50.150

jiwa. Tujuh puluh lima persen dari penduduknya adalah pelaku usaha mikro, baik pada sektor perdagangan, industri rumahan atau jasa. Usaha mikro merupakan salah satu usaha masyarakat yang bertujuan meningkatkan pendapatan keluarga. Dalam pengelolaan usaha mikro diperlukan perencanaan dan pencatatan, serta monitoring yang terperinci, agar bisa dilihat perkembangan usaha tersebut. Perencanaan pemasukan dan pengeluaran, sebaiknya disusun pemilik usaha mikro setiap akhir bulan, untuk merencanakan/memprediksi pendapatan-pengeluaran usaha pada bulan berikutnya. Pencatatan sangatlah penting dilakukan sebagai bahan monitoring kesesuaian antara kinerja dengan rencana pemasukan dan pengeluaran usaha. Pada kenyataannya, berbagai penyimpangan sering terjadi, karena keadaan berubah atau rencana kurang tepat. Upaya memberdayakan masyarakat melalui Program Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (PPMK) bina ekonomi mengalami hambatan. Faktor penyebabnya, antara lain keterbatasan SDM dalam mengelola administrasi keuangan belum sesuai dengan standar operasional. Berkaitan dengan hal tersebut, usaha mikro dan UKM harus memiliki kualitas diri dari segi pengetahuan (*knowledge*), kecakapan (*ability*) dan keterampilannya (*skill*) tidak diragukan lagi. Untuk keperluan tersebut, pelaku usaha mikro dan UKM perlu melakukan salah satu upaya, yaitu menyelenggarakan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan pelaku usaha mikro dapat memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil-hasil kerja yang diharapkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Kegiatan pelatihan kerja tidaklah mudah. Dalam hal ini, beberapa hambatan yang dialami per-usahaan seperti biaya, waktu kerja pelaku usaha mikro dan aspek-aspek yang terlibat dalam kegiatan pe-latihan yang dapat memberikan kepuasan bagi para peserta pelatihan. Aspek-aspek pelatihan yang terkait dalam kegiatan pelatihan adalah instruktur pelatihan, bahan/materi pelatihan, metode pelatihan, evaluasi yang diselenggarakan ntuk menilai para peserta latihan serta fasilitas dan pelayanan yang disediakan dalam kegiatan pelatihan.

Keberhasilan kegiatan pelatihan kerja harus mampu memberikan keinginan pelaku usaha mikro dan UKM bekerja lebih semangat, bergairah dan terdorong menghasilkan sesuatu yang inovatif dan produktif. Pelaku usaha mikro dan UKM yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang bertambah akan memiliki motivasi kuat untuk bekerja lebih baik dan bersemangat.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah adalah apakah terdapat hubungan aspek-aspek pelatihan (instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, evaluasi peserta, fasilitas dan pelayanan pelatihan) dengan motivasi pelatihan (faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik) bagi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menganalisis hubungan aspek-aspek pelatihan (instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, evaluasi peserta, fasilitas dan pelayanan pelatihan) dengan motivasi pelatihan (faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik) bagi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia UKM

SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi manusia adalah faktor strategik dalam setiap kegiatan. Oleh karena itu, sekarang untuk SDM andal digunakan terminologi *human capital*. (Martoyo, 2000)

Manajemen SDM (MSDM) pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individual maupun organisasi (UKM). MSDM merupakan salah satu strategi yang penting dalam organisasi dan berbagai lingkup lainnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM tersebut. Beberapa aspek pokok yang saling berkaitan

dalam memengaruhi pengembangan SDM adalah aspek ekonomi dan ketenagakerjaan (terutama penghasilan), pendidikan dan kesehatan. Untuk itu diperlukan adanya teknik-teknik untuk memelihara prestasi, semangat dan kepuasan kerja dalam bentuk pemberian pelatihan, pengarahan dan pemberian motivasi.

MSDM pada UKM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keanekaragaman aktivitas-aktivitas yang terlibat dalam pengembangan usaha dan mempertahankan sumber daya tenaga kerja yang berbakat dan bersemangat untuk meningkatkan pendapatan yang diharapkan. Ini melibatkan tanggungjawab pelaku usaha mikro dan UKM yang bukan hanya sekadar melakukan pengarahan peningkatan penjualan dalam kegiatannya, tetapi juga diperlukan peningkatan sumber daya tenaga kerja andal dalam pengembangan usahanya.

Unsur-unsur utama dalam proses MSDM UKM adalah:

1. Memberikan pengarahan tentang keaneka-ragaman aktifitas yang terdapat di dalam usaha mikro tersebut.
2. Mengembangkan tenaga berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan pelaku usaha mikro dan UKM.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja adalah upaya pelaku usaha mikro dan UKM mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh para anggotanya. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha memberikan nilai tambah (*added value*) bagi para pelaku usaha mikro dan UKM agar mampu meningkatkan pendapatannya.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Weather dan Davis (1993), tujuan pelatihan adalah:

1. Mengembangkan pengetahuan akan pekerjaan dan keterampilan.
2. Mengembangkan moral kerja para pelaku UKM.
3. Membantu membangun keterampilan, motivasi, loyalitas, sikap baik dan aspek-aspek lain yang memengaruhi keberhasilan pekerja dan melatih kepemimpinan.
4. Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan atau kualitas kerja.
5. Menolong pelaku usaha mikro dan UKM untuk menyesuaikan dalam setiap perubahan.
6. Menolong pelaku usaha mikro dan UKM secara individu dalam membuat keputusan terbaik dan menyelesaikan permasalahan secara efektif.

Menurut Handoko,TH (1994), tujuan latihan dan pengembangan untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil-hasil kerja yang ditetapkan. Peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (*training*) dan/atau pengembangan. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan-keterampilan

dan teknik-teknik pelak-sanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

2.2.3 Aspek-Aspek Dalam Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja efektif adalah yang berhasil mencapai tujuan seperti yang diinginkan oleh penyelenggara. Keberhasilan penyelenggara pelatihan kerja sangat tergantung dari aspek-aspek secara langsung dan/atau tidak langsung dapat memengaruhinya. Aspek-aspek yang secara langsung dapat memengaruhi keberhasilan pelatihan adalah :

1. Instruktur

Instruktur (*trainer*) adalah orang-orang yang secara langsung memengaruhi berhasil atau tidaknya sebuah pelatihan. Instruktur adalah pelaku usaha mikro dan UKM yang memiliki keahlian khusus dalam melatih, yang disebabkan kualifikasi, latar belakang pendidikan dan masa kerja cukup lama, penguasaan materi, memiliki kemampuan *interpersonal rule* yang baik, sehingga mampu memberikan motivator bagi anggota pelaku usaha mikro dan UKM lainnya. Namun untuk pelatihan tertentu, penyelenggara pelatihan dapat mendatangkan instruktur ahli dari luar organisasi atau instansi lainnya.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan satuan pelajaran yang diberikan dalam pelatihan dan disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan tertuang dalam tujuan instruksional umum (TIU) dan tujuan instruksional khusus (TIK). TIU dalam pelatihan kerja yang berhasil harus dicapai 100% oleh peserta pelatihan. Keberhasilan TIK diukur secara individual dan pelatihan kerja yang dianggap berhasil, jika sekurang-kurangnya 80% peserta pelatihan menyerap materi pelatihan yang diajarkan.

3. Metode dan teknik pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan materi pelatihan itu sendiri. Tujuan penggunaan metode pelatihan agar para peserta pelatihan memiliki kemampuan sesuai TIU dan TIK yang telah ditetapkan. Metode yang dapat digunakan dalam pelatihan adalah: (1) Metode *on the job training*, bentuknya *Coaching* (pelaku usaha mikro dan UKM memberi bimbingan dan pengarahan pada para anggota pelaku usaha mikro dan UKM dalam pelaksanaan pekerjaan rutin), (2) Metode *off the job training*, bentuknya: program-program pelatihan dan pengembangan UKM.

2.2.3 Evaluasi

Evaluasi dilakukan penyelenggara pelatihan yang ditujukan kepada para pelaku usaha mikro dan UKM. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana para peserta pelatihan dapat menyerap materi pelatihan

baik yang diberikan secara ceramah, tertulis atau bahkan dengan berbagai metode lain yang diterapkan oleh para instruktur. Evaluasi pada umumnya terdiri atas dua macam, yaitu evaluasi tertutup dan terbuka. Hasil evaluasi dapat dijadikan umpan balik baik kepada penyelenggara pelatihan, instruktur, materi dan aspek-aspek lainnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan.

2.2.4 Fasilitas dan pelayanan.

Fasilitas dan pelayanan merupakan aspek yang mendukung dalam penyelenggaraan pelatihan. Aspek-aspek ini meliputi ruangan, peralatan dan pelayanan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Martoyo (2000), Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan dan memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan, serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam tersebut yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

2.3.2 Faktor-faktor Motivasi

Berdasarkan deskripsi para ahli di atas, maka faktor motivasi terbagi dalam dua kelompok, yaitu :

1. Motivasi yang bersumber, tumbuh dan dikembangkan dari dalam diri individu atau dinamakan faktor intrinsik.
2. Motivasi yang bersumber dari luar diri individu atau yang dinamakan faktor ekstrinsik

Motivasi yang bersumber dari dalam diri individu merupakan motivator yang bersifat positif, karena memiliki kekuatan permanen. Sedangkan motivasi yang bersumber dari luar diri individu sangat tergantung dari adanya variabel yang memengaruhinya.

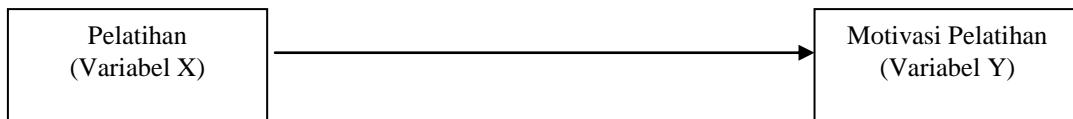
Berkaitan dengan pekerjaan, motivasi seseorang pelaku mikro dan UKM dipengaruhi oleh kedua faktor motivasi tersebut. Faktor motivasi intrinsik meliputi :

1. Keinginan mengembangkan kemampuan.
2. Keinginan maju dan berkembang melalui pekerjaan yang ditekuni.
3. Keinginan untuk mendapatkan hasil lebih berupa pendapatan.
4. Disiplin diri pribadi

Faktor ekstrinsik yang memengaruhi motivasi para pelaku mikro dan UKM dalam pekerjaannya meliputi :

1. Dorongan dari keluarga.
2. Dorongan dari teman sejawat.
3. Dorongan dari lingkungan.

2.4 Kerangka Berpikir



Keterangan :

Variabel independen (X)

: Dalam penelitian ini adalah aspek pelatihan (instruktur, materi, metode, evaluasi, fasilitas dan pelayanan)

Variabel dependen (Y)

: Dalam penelitian ini adalah motivasi pelatihan (faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik)

2.5. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam menyusun artikel ini adalah menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas pada masa sekarang (Nazir, M. 1988:63). Dengan metode deskriptif ini dibuat suatu deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai kondisi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah Jakarta Timur. Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu aspek-aspek pelatihan (variabel independen= X) dan motivasi pelatihan (variabel dependen= Y)

2.6. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan metode pengambilan sampel *Convenience Sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara mudah, dimana siapapun yang hadir saat penelitian dilakukan diambil sebagai responden atau sampel (Sunyoto, 2012). Penelitian dilakukan di Ke-lurahan Tengah yang terdiri dari pelaku usaha mikro dan UKM 206 orang. Dari 206 orang yang dianggap sebagai populasi tersebut diambil sampel 67 orang berdasarkan rumus Yamane dalam Riduwan (2002).

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi
n = Jumlah sampel
d² = Konstanta. 0,01

Dalam hal ini juga digunakan data sekunder yang bersumber dari data demografi Kelurahan Tengah tahun 2014.

Dalam hal ini juga digunakan metode *Focus Group Discussing* (FGD) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan diskusi-diskusi kelompok untuk mencari berbagai informasi yang terkait dengan penulisan; Studi Literatur/kepuustakaan yang merupakan metode pengumpulan data dengan melihat, membaca dan menulis data dari literatur yang berkaitan dengan penulisan.

2.7. Metode dan Analisis Data

Variabel Independen (X) adalah Aspek-aspek pelatihan. Dalam menerapkan penilaian aspek-aspek pelatihan digunakan metode kualitatif, yaitu pemberian skor 1-4 (sangat setuju=4, setuju=3, tidak setuju=2 dan sangat tidak setuju=1). Deskripsi aspek-aspek pelatihan yang digunakan dalam penilaian adalah instruktur (memiliki tiga indikator dengan tujuh item), bahan/materi pelatihan (memiliki tiga indikator dengan tiga item), metode pelatihan (memiliki tiga indikator dengan tiga item), evaluasi (memiliki tiga indikator dengan tiga item) dan fasilitas dan pelayanan (memiliki tiga indikator dengan enam item). Jumlah seluruh item pada kuesioner variabel X ada 22 item. Variabel dependen (Y) adalah motivasi pelatihan. Dalam menerapkan penilaian motivasi pelatihan digunakan metode kualitatif, yaitu pemberian skor 1-5 (selalu=5, tidak selalu/sering=4, tidak tahu/tidak jawab=3, jarang=2 dan tidak pernah=1). Deskripsi aspek-aspek yang digunakan dalam penilaian motivasi pelatihan adalah motivasi intrinsik (memiliki tujuh indikator dengan 14 item) dan motivasi ekstrinsik (memiliki lima indikator dengan delapan item). Jumlah seluruh item pada kuesioner variabel Y ada 22 item.

2.8. Teknik Analisis

2.8.1. Pengukuran Data

Setelah data kualitatif variabel X dan variabel Y terkumpul, jawaban responden dilakukan *coding* dan pembuatan skor penelitian terhadap variabel X dan Y dengan menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2003).

2.8.2. Uji Validitas Kuesioner

Sebelum dilakukan pengujian kepada responden sebenarnya, dilakukan pengujian validitas kuesioner. Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang dibuat peneliti baik atau tidak dengan melakukan pengujian jawaban responden terhadap item-item pada kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *r product moment* yang menghubungkan jawaban responden setiap item dengan skor yang diperoleh masing-masing. Setiap item yang memiliki $r \geq 0,3$ dianggap valid (Sugiyono, 2003).

2.8.3. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Pengukuran dilakukan dengan teknik *One Shot*. Pada teknik ini pengukuran dilakukan hanya pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan yang lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pengujian dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Santosa, PB dan Ashari, 2005).

2.8.4. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas terhadap data variabel sikap kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan metode Smirnov (*N-par test*). Jika hasil tersebut memperlihatkan signifikansi lebih besar dari 5%, maka berarti data untuk variabel X dan Y berdistribusi normal.

2.8.5. Uji Korelasi Product Moment

Analisis penelitian kuantitatif variabel X dan Y dengan teknik statistik *korelasi product moment*, yaitu menentukan hubungan dua variabel. Jika hasil tersebut memperlihatkan t hitung $>$ t tabel, maka hasil ini menolak H_0 dan menerima H_1 , yang artinya terdapat hubungan signifikan kedua variabel

III. PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. Dari Tabel 1 terlihat bahwa Variabel X (Aspek-aspek pelatihan) dan Variabel Y (motivasi pelatihan) mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 5%, yang berarti data untuk variabel X dan Y berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

Variabel X				Variabel Y			
1	0,572	13	0,176	1	0,472	13	0,323
2	0,881	14	0,112	2	0,472	14	0,446
3	0,779	15	0,856	3	0,062	15	0,105
4	0,343	16	0,558	4	0,572	16	0,127
5	0,472	17	0,368	5	0,112	17	0,198
6	0,472	18	0,881	6	0,127	18	0,174
7	0,368	19	0,112	7	0,198	19	0,062
8	0,620	20	0,105	8	0,062	20	0,323
9	0,705	21	0,198	9	0,062	21	0,176
10	0,472	22	0,779	10	0,472	22	0,176
11	0,198			11	0,572		
12	0,572			12	0,112		

Sumber: Peneliti (diolah, 2015)

3.2 Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner aspek-aspek pelatihan tersaji pada Tabel 2. Dari Tabel 2 terlihat koefisien korelasi dari butir pertanyaan 1-22 dengan skor masing-masing total pertanyaan adalah signifikan. Setiap item yang memiliki $r \geq 0,3$ dianggap

valid (Sugiyono, 2003). Dengan semua butir pertanyaan berkorelasi positif dengan konsep aspek-aspek pelatihan, maka dapat dikatakan kuesioner aspek-aspek pelatihan dan motivasi pelatihan ini memiliki instrumen yang valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Aspek-Aspek Pelatihan

No. Item	r	Keterangan	No. Item	R	Keterangan
1	0,51	Valid	12	0,85	Valid
2	0,37	Valid	13	0,9	Valid
3	0,62	Valid	14	0,30	Valid
4	0,37	Valid	15	0,58	Valid
5	0,74	Valid	16	0,72	Valid
6	0,80	Valid	17	0,35	Valid
7	0,56	Valid	18	0,87	Valid
8	0,84	Valid	19	0,44	Valid
9	0,33	Valid	20	0,38	Valid
10	0,30	Valid	21	0,79	Valid
11	0,80	Valid	22	0,55	Valid

Sumber : Peneliti (Diolah,2015)

Hasil uji validitas kuesioner motivasi pelatihan tersaji pada Tabel 3. Dari Tabel 3 terlihat koefisien korelasi dari butir pertanyaan 1-22 dengan skor masing-masing

total pertanyaan adalah signifikan secara statistik. Setiap item yang memiliki $r \geq 0,3$ dianggap valid (Sugiyono, 2003). Dengan semua butir pertanyaan

berkorelasi positif dengan konsep motivasi pelatihan, ini memiliki instrumen yang valid maka dapat dikatakan kuesioner motivasi pelatihan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Pelatihan

No. Item	r	Keterangan	No. Item	R	Keterangan
1	0,76	Valid	12	0,60	Valid
2	0,68	Valid	13	0,30	Valid
3	0,62	Valid	14	0,53	Valid
4	0,70	Valid	15	0,61	Valid
5	0,66	Valid	16	0,30	Valid
6	0,76	Valid	17	0,64	Valid
7	0,81	Valid	18	0,61	Valid
8	0,88	Valid	19	0,62	Valid
9	0,58	Valid	20	0,66	Valid
10	0,30	Valid	21	0,60	Valid
11	0,52	Valid	22	0,60	Valid

Sumber : Peneliti (Diolah, 2015)

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel X dan Y ditunjukkan oleh Tabel 4. Dari Tabel 4 terlihat jawaban responden yang valid (N) = 12 data dengan persentase (%) = 100%. Untuk variabel X, rata-rata jawaban kuesioner adalah 75,08 dengan varian 62,265 dan standar deviasi 7,81. Hasil *reliability statistic* variabel X menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh butir pertanyaan 0,729 atau 72,9% Hal itu sesuai pendapat Santosa, PB dan Ashari (2005), bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha

lebih besar dari 0,60. Dengan hasil Alpha 0,729, maka kesimpulannya desain kuesioner reliabel.

Untuk variabel Y, rata-rata jawaban kuesioner adalah 66,08 dengan varian 202,992 dan standar deviasi 14,248. Hasil *reliability statistic* variabel Y menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh butir pertanyaan variabel Y 0,948 atau 94,8%. Hal itu sesuai pendapat Santosa, PB dan Ashari (2005), bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan hasil Alpha 0,948, maka kesimpulannya desain kuesioner reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel X				Variabel Y			
Case Processing Summary				Case Processing Summary			
		N	%			N	%
Cases	Valid	12	100.0	Valid	12	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	Excluded ^a	0	.0	
	Total	12	100.0	Total	12	100.0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics				Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.729	.732	22		.948	.951	22	
Scale Statistics				Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.08	62.265	7.891	22	66.08	202.992	14.248	22

Sumber: Peneliti (diolah, 2015)

3.4 Hasil Penilaian Responden Terhadap Aspek-Aspek Pelatihan

Hasil penilaian responden terhadap aspek-aspek pelatihan terlihat pada Tabel 5. Tabel 5 memperlihatkan penilaian responden sebagai peserta pelatihan memberikan apresiasi baik terhadap penam-

pilan instruktur, perilaku instruktur dalam pelatihan dan peran instruktur sebagai motivator 86%. Respon responden sebagai peserta pelatihan memberikan penilaian positif terhadap materi yang diberikan dalam pelatihan. Hal itu ditunjukkan 90% menyatakan setuju bahwa materi yang diberikan merupakan

Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel X

No	Aspek yang diobservasi	Penilaian				Persentase Penilaian			
		SS	S	TS	ST	SS	S	TS	ST
1.	Instruktur (7 item)	41	170	34	0	17	69	14	0
2.	Materi Pelatihan (3 item)	20	75	10	0	19	71	10	0
3.	Metode Pelatihan (3 item)	9	70	24	2	9	67	23	1
4.	Evaluasi Pelatihan (3 item)	7	55	35	8	7	52	33	8
5.	Fasilitas dan Pelayanan (6 item)	12	141	57	0	6	67	27	0

Sumber : Peneliti (Diolah,2015)

hal-hal baru yang menambah wawasan pengetahuan, terkait dengan pekerjaan dan sesuai dengan tingkat pendidikan peserta pelatihan. Metode pelatihan mencapai nilai lebih dari 76% menyatakan setuju bahwa metode pelatihan menciptakan stimulus-respon peserta dan metode yang dipakai efektif dalam membantu pemahaman peserta terhadap materi yang diajarkan. Nilai evaluasi pelatihan memberikan nilai 59% menyatakan persetujuannya bahwa evaluasi yang baik terkait dengan materi pelatihan. Penilaian responden terhadap fasilitas dan pelayanan berkaitan dengan masalah kepuasan peserta terhadap fasilitas dan pelayanan, yang ditunjukkan 73% responden

menyatakan bahwa panitia telah menyediakan fasilitas gedung/ruangan representatif dan media/peralatan yang memadai, sehingga peserta pelatihan terpenuhi segala kebutuhannya. Penilaian responden terendah adalah pada aspek evaluasi (59%), ini berkaitan dengan tanggapan yang dipengaruhi oleh keadaan yang sebenarnya. Peserta yang memperoleh nilai baik akan memberikan respon baik, sedangkan peserta yang memperoleh nilai kurang baik akan memberikan respon sebaliknya.

3.5 Hasil Penilaian Responden Terhadap Motivasi Pelatihan

Tabel 6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Y

No	Aspek yang diobservasi	Penilaian					Persentase Penilaian				
		SL	SR	TT	JR	TP	SL	SR	TT	JR	TP
1.	Faktor Intrinsik (12 item)	0	73	331	84	2	0	15	67	17	1
2.	Faktor ekstrinsik (8 item)	0	16	180	76	8	0	6	64	27	3

Sumber : Peneliti (Diolah, 2015)

Hasil penilaian responden terhadap motivasi peserta pelatihan terlihat pada Tabel 6. Pengukuran motivasi terhadap peserta pelatihan menggunakan dua faktor yang memengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keinginan untuk mengembangkan karir pribadi, kesempatan untuk maju dan berkembang, keinginan berprestasi dan disiplin diri. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi dorongan dari keluarga, dorongan dari lingkungan kerja, dorongan dari teman sejawat dan dorongan dari atasan. Pada Tabel 6 menunjukkan penilaian faktor intrinsik, motivasi tinggi dari responden sangat kecil sekali (15%) dan responden lebih banyak menjawab tidak tahu (67%). Hal ini menggambarkan bahwa responden kurang berminat terhadap pelatihan tersebut yang disebabkan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan responden, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan responden dan tidak ada manfaat langsung pelatihan tersebut bagi pengembangan karir pelaku usaha mikro dan UKM. Penilaian faktor ekstrinsik menunjukkan 6% responden mempunyai motivasi tinggi dalam pelaksanaan pelatihan dan 30% responden mempunyai motivasi rendah dalam pelatihan. Hal ini menggambarkan bahwa kehadiran responden pada acara pelatihan hanya dilakukan

karena dorongan kewajiban, atau lebih didominasi karena perintah agar datang pada acara pelatihan.

3.6 Hasil Uji Korelasi Product Moment

Hasil perhitungan uji *korelasi product moment* menunjukkan nilai $r = 0,3436$. Hal ini menggambarkan hubungan aspek-aspek pelatihan (X) dan motivasi pelatihan (Y) berkorelasi positif 34,36%. Koefisien penentu (KP) untuk menentukan kontribusi pengaruh aspek-aspek pelatihan terhadap motivasi pelatihan $KP = r^2 \times 100\% = (0,3436)^2 = 11,8\%$ (dibulatkan 12%). Pengujian signifikansi nilai r pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas $n-2 = 65$ diperoleh $t_{tabel} = 1,64$ dan $t_{hitung} = 2,94$, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil ini menolak H_0 dan menerima H_1 , yang artinya terdapat hubungan signifikan kedua variabel. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi pelatihan (Y) dipengaruhi aspek-aspek pelatihan (X) 12% dan sisanya (88%) dipengaruhi variabel lain. Aspek-aspek pelatihan lain yang memengaruhi motivasi pelatihan, antara lain orientasi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah adalah kompensasi setelah mengikuti pelatihan keluar dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan penghargaan (=sertifikat).

IV. KESIMPULAN

Hubungan aspek-aspek pelatihan kerja terhadap motivasi pelatihan pada pelaku usaha mikro dan UKM 12%. Hal ini menggambarkan adanya faktor-faktor lain dari pelatihan kerja yang lebih dominan memengaruhi motivasi kerja, yaitu orientasi pelaku usaha mikro dan UKM di Kelurahan Tengah adalah kompensasi setelah mengikuti pelatihan, keluar dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan penghargaan (=sertifikat).

DAFTAR REFERENSI

- [1] Handoko, TH. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gunung Agung. 1994
- [2] Ismuhadjar. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Dan dosen Tetap Di Beberapa Perguruan Tinggi Swasta Di Jakarta. Disertasi. UPI YAI. Jakarta. 2006
- [3] Kreitner, R & Kinicki, A. Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2000
- [4] Nazir, M. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1988
- [5] Martoyo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE. 2000
- [6] Riduwan. 2002. Variabel-Variabel Penelitian. CV Alfabeta. Bandung
- [7] Schermerhorn, Jr.J. Manajemen. Buku 1. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Andi. 1998
- [8] Santosa, PB dan Ashari. Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS. Yogyakarta : Andi. Yogyakarta. 2005
- [9] Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta. 2003
- [10] Sunyoto. Analisis Validitas & Asumsi Klasik. Yogyakarta : Gava Media. 2012
- [11] Weather & Davis. Personnel Management. Jakarta : Erlangga. Jakarta. 1993
- [12] Zimmerer, TW dan Scarborough, NM. Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat. 2008

Biodata Penulis

Penulis Pertama :

Nama: **Nafisah Yuliani, S.Pt, MM**, gelar Magister Manajemen (MM) 2007 konsentrasi Manajemen Keuangan pada STIMA IMMI, Jakarta dan saat ini menjadi dosen di Fakultas Teknik Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

Penulis Kedua :

Nama: **Dini Amalia, SE, MM**, gelar **Magister Manajemen (MM)** 2007 konsentrasi Manajemen Keuangan pada STIMA IMMI, Jakarta dan saat ini menjadi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I Jakarta dan St Marry Jakarta.