

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Para Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru

NURUL SUKRIANI

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda
Jl. Diponegoro No.42 Pekanbaru – Riau, Telp. (0761) - 40218
Nurulhijab85@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze performance of participants UMKM which was built by Lazismu Pekanbaru, by using motivation and training variables, to analyze its effect on the performance of the participants. The population in this study are all participants of UMKM which amounted to 38 people, and the sample involves the entire population, using the census method. Data collected by questionnaire method is by giving questionnaire directly to the respondents. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis which operated through program SPSS 16 for Windows. The results showed that both simultaneously and partially motivation and training variables significantly influence the performance of the participants UMKM built by Lazismu Pekanbaru

Keywords: *Motivation, Training, Performance*

Pembangunan Kota Pekanbaru sebagai Ibu kota Provinsi Riau saat ini berkembang semakin pesat, hal ini tentunya mengakibatkan penambahan jumlah penduduk di Kota Pekanbaru. Keadaan ini antara lain disebabkan oleh bertambahnya jumlah migrasi dari desa ke kota dengan tujuan mencari pekerjaan. Lapangan pekerjaan yang ditawarkan pun sangat beragam. Pertumbuhan penduduk usia produktif membutuhkan lapangan pekerjaan, dimana mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraannya. Namun sayangnya jumlah lapangan kerja yang ada saat ini tidak sejalan dengan jumlah pertumbuhan penduduk, sehingga sulit diharapkan untuk menjadi tumpuan dalam mengurangi angka pengangguran. Jika hal ini terus menerus terjadi maka dikhawatirkan jumlah pengangguran dan tingkat kemiskinan di Pekanbaru khususnya akan semakin meningkat.

Berdasarkan data tingkat pengangguran di kota Pekanbaru bahwa tingkat pengangguran mengalami peningkatan yang cukup tinggi dari 6,66% pada tahun 2013, menjadi 9,20% pada tahun 2014. Meskipun pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi sebesar 7,46 %, namun jumlahnya tetap lebih tinggi dari tahun

2013 (Pekanbaru dalam angka, 2016). Sedangkan kebutuhan tenaga kerja dari data terbaru yang diperoleh dari Balai Pusat Statistik Pekanbaru, untuk tahun 2014 jumlah tenaga kerja yang sudah ditempatkan menurut tingkat pendidikannya adalah sebanyak 1.782 jiwa, sedangkan jumlah para pencari kerja yang terdaftar pada tahun tersebut sebesar 11.846 jiwa (Pekanbaru dalam angka, 2015). Hal ini menunjukkan kecenderungan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja tidak dibutuhkan secara merata di dalam lapangan kerja dan over kapasitas antara lapangan kerja dibandingkan dengan pencari kerja di semua tingkat pendidikan.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Pekanbaru yang terus meningkat pada tahun 2014 sebesar 78,4 persen (Pekanbaru.go.id, 2014), ternyata belum bisa mengatasi tingkat pengangguran yang ada di Pekanbaru. Melihat fenomena yang ada, permintaan tenaga kerja sektor formal sesuai dengan tingkat pendidikannya sangat berbanding jauh dengan pertumbuhan angkatan kerja, sehingga IPM yang tinggi belum bisa mengatasi masalah pengangguran. Solusi untuk mengatasi kurangnya lapangan

kerja dari sektor formal ini adalah membuka lapangan pekerjaan dari sektor informal. Pemerintah dalam beberapa tahun terakhir sudah mulai melakukan pembinaan-pembinaan untuk pemberdayaan penduduk Kota Pekanbaru dalam rangka mengembangkan sektor non formal yang lebih padat karya melalui pengembangan usaha kecil, menengah dan koperasi untuk menyerap tenaga kerja sehingga produktivitas dan pertumbuhan ekonomi semakin berkembang. Salah satu upaya pemerintah untuk mengembangkan sektor ini adalah dengan membina masyarakat yang kurang mampu, dengan cara memberikan program-program kemitraan baik yang diberikan langsung oleh pemerintah, ataupun yang bekerja sama dengan pihak-pihak swasta. Tujuan dari program kemitraan dan pembinaan UMKM ini adalah agar para pelaku UMKM mendapatkan skill dan keterampilan yang tepat sasaran dengan cara memberikan sarana pelatihan dan pembinaan.

Salah satu lembaga yang ikut membantu pemerintah dalam program kemitraan dan pembinaan masyarakat di Pekanbaru adalah Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu). LAZISMU adalah lembaga nirlaba tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Sudah dalam beberapa tahun belakangan ini Lazismu Pekanbaru konsisten membina masyarakat dengan memberikan bantuan dalam bentuk soft skill atau keterampilan maupun dalam bentuk bantuan modal, dalam hal ini Lazismu Pekanbaru sebagai salah satu lembaga zakat nasional dalam hal bantuan dan pembinaan ini lebih terkonsentrasi pada masyarakat yang memiliki kelemahan dalam ekonomi. Hal ini sangat sejalan dengan program pemerintah karena selain dapat mengurangi pengangguran tentunya

hal ini secara langsung juga dapat membantu pemerintah mengurangi tingkat kemiskinan.

Program yang dijalankan oleh Lazismu Pekanbaru ini dapat mendukung juga program pemerintah untuk menghasilkan sebanyak-banyaknya para *Entrepreneur* (wirausaha). Menurut Joseph Schumpeter (dalam Buchari Alma, 2014: 24), wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau barang baru. Secara sederhana arti wirausahawan (*entrepreneur*) adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha, tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti. Dengan berkembangnya program kemitraan dan pembinaan UMKM ini diharapkan akan semakin banyak lahir para wirausaha yang tangguh dan memiliki skill yang baik di Indonesia, khususnya di kota Pekanbaru.

Kendala yang dihadapi Lazismu dalam membantu pelaku UMKM binaan salah satunya adalah motivasi para pelaku UMKM binaan yang masih lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan usaha yang telah mereka tekuni, sehingga tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja dari para pelaku usaha itu sendiri. Untuk itu pihak Lazismu Pekanbaru berusaha untuk meningkatkan motivasi para pelaku UMKM binaan mereka dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diharapkan nantinya bisa meningkatkan kualitas kinerja pelaku UMKM binaan mereka.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti 2009:260). Standart kinerja perlu ditetapkan untuk dijadikan sebagai sarana evaluasi dan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Sedarmayanti, 2009:50), ada lima aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang yaitu: *Quality of Work; Propmtness; Initiative; Capability; dan Communication.*

Hasibuan (2005: 219) berpendapat Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untu mencapai kepuasan

Menurut mathis dan jackson (2012 : 115) motivasi adalah keinginan dari dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan.

Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya itu, pada intinya bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan; Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual; Kebutuhan sosial; Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Berdasarkan penelitian Ahrul Tsani *et all* (2013 :17), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti, jika motivasi baik, maka kinerja akan meningkat. Dimensi hubungan dengan atas berhubungan kuat dengan kualitas, kuantitas dan jangka waktu output.

Sementara, hubungan dengan rekan-rekan sekerja memiliki hubungan kuat dengan sikap kooperatif.

Menurut (Notoatmodjo 2009 : 19) pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya pada catatan perusahaan. Tujuan diadakannya pendidikan dan latihan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoko 2007:176).

Menurut Rivai (2009), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu: Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya; Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Tujuan diadakannya pendidikan dan latihan pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoko 2007:176). Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan pula produktivitas kerja yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja. Pelatihan yang tepat dibutuhkan oleh

pegawai/karyawan agar mereka menjadi produktif. Pelatihan yang diberikan harus dapat memberikan nilai tambah dan menanamkan sikap positif karena sikap merupakan faktor yang sangat menentukan perilaku, yaitu kecenderungan bertindak atau tidak terhadap suatu obyek. Selanjutnya dalam hasil penelitian (Fendy, 2013 :142) bahwa pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di UMKM binaan Lazismu Pekanbaru, dimana Lazismu adalah salah satu badan pengelola zakat, infaq, dan shadaqah di Indonesia yang berada langsung dibawah organisasi Muhammadiyah. Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 38 orang.

Metode pengambilan data yang melibatkan seluruh anggota populasi disebut sensus (elqorni.wordpress.com, 2010), Penggunaan populasi dalam penelitian bila: jumlah populasi yang akan diteliti terbatas dan sedikit; luas daerah penelitian tidak terlalu luas dan mudah dijangkau; waktu penelitian yang tersedia cukup lama; dana yang tersedia cukup; fasilitas penelitian cukup; tersedia sarana penelitian yang cukup; tersedia tenaga peneliti yang cukup terjaminnya keamanan dalam penelitian.

Adapun jenis sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan bagian Human Capital/HRD dan data yang diperoleh dari tanggapan responden. Dan data Sekunder yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki perusahaan meliputi jumlah karyawan yang keluar dan data lain yang dibutuhkan. Teknik

analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi akan digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS.

HASIL

Uji reliabilitas dalam penelitian ini memperoleh hasil cronbach's alpha untuk motivasi sebesar 0,894, pelatihan sebesar 0,760, dan kinerja sebesar 0,793, dengan demikian nilai alpha keseluruhan adalah reliable, karena memiliki alpha di atas 0,6, sehingga dapat digunakan untuk analisis tahapan selanjutnya.

Berdasarkan uji validitas yang penulis lakukan dalam penelitian ini maka di peroleh nilai korelasi terendah sebesar 0,516 dan tertinggi 0,907, maka dengan demikian seluruh item yang di uji dalam penelitian ini adalah valid karena memiliki $r > 0,3$, sehingga dapat digunakan untuk analisis tahapan selanjutnya.

Dari pengolahan data diketahui kedua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki $VIF < 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Artinya antara kedua variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan sehingga tepat digunakan sebagai variabel bebas dalam model.

Dari pengolahan data diperoleh hasil dari kedua variabel yaitu x_1 dan x_2 dalam penelitian ini, memiliki nilai koefisien spearman $> 0,6$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antara variabel dalam penelitian ini.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini di peroleh sebesar 0,719, 0,673, dan 0,839, dengan demikian seluruh nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

Pengujian Hipotesis Secara

Simultan dengan Uji F (ANOVA), Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F hitung sebesar 24.785 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.785 > 2,87$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berarti bila motivasi dan pelatihan ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja dari pelaku UMKM binaan Lazismu. Dengan demikian hipotesis pertama yang menduga secara bersama-sama variabel motivasi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pelaku UMKM (Y) terbukti kebenarannya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Uji t: Uji t variabel Motivasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 2.781 > t tabel sebesar 2,032, maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pelaku UMKM. Uji t variabel Pelatihan (X2) diperoleh t hitung sebesar 5,565 > t tabel sebesar 2,032, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan secara parsial terhadap kinerja.

Dari nilai R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,586 atau 58,6% artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 58,6% oleh Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2), sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil-hasil penelitian diatas maknanya adalah semakin tinggi tingkat motivasi, dan pelatihan maka kinerja para pelaku UMKM binaan Lazismu pekanbaru semakin tinggi. Sebaliknya, jika para pelaku UMKM tidak memiliki motivasi yang tinggi dan minimnya pelatihan maka kinerja mereka akan melemah. Selanjutnya hasil penelitian ini dikomparasikan pula dengan penelitian terdahulu. Temuan ini sesuai dengan penelitian Brahmasari & Suprayetno (2008) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Usaha

Kecil yang menemukan bahwa Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Kecil. Artinya hasil dari pelaksanaan Motivasi dan Pelatihan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi perkembangan usaha kecil.

Dari hasil-hasil penelitian diatas menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pelaku UMKM maka akan semakin besar kinerja mereka, demikian pula sebaliknya jika para pelaku UMKM tidak memiliki motivasi yang kuat, Maka kinerja akan semakin melemah. Implikasinya apabila motivasi para pelaku usaha melemah pastinya akan mempengaruhi kinerja mereka dan ini akan beakibat buruk bagi perkembangan UMKM binaan Lazismu khususnya, usaha yang mereka jalankan bisa mengalami kerugian diakibatkan motivasi yang melemah tersebut. Selanjutnya hasil penelitian ini dikomparasikan pula dengan penelitian terdahulu. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Jika kita lihat hasil-hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara individual pelatihan mempengaruhi kinerja secara signifikan, maka semakin baik penerimaan pelaku usaha terhadap suatu pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sebaliknya, jika pelaku usaha tidak siap dan mampu menerima suatu pelatihan maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, dengan judul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang), dimana hasil penelitian variabel Pelatihan mempengaruhi Kinerja secara signifikan. Juga pendapat Rahman (2017) bahwa modal manusia melalui pendidikan dan pelatihan membangun nilai UMKM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan pelatihan terhadap Kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru,

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua berpengaruh positif: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru; Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru; Pelatihan merupakan variabel yang memiliki sumbangan tertinggi dalam peningkatan kinerja pelaku UMKM binaan Lazismu Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru.
<http://www.pekanbarukota.bps.go.id>

Buchari Alma. (2014). *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Alfabeta

Fendy, L. K, 2013, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang), *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*

Handoko, T Hani, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S. P.2005.Organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. P, 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung.

Mathis, Robert. L dan Jackson John. H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Salemba Empat.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

Nur Qomariah, 2016, *Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*

Pekanbaru dalam Angka, 2015,<http://www.pekanbarukota.bps.go.id>

Pekanbaru dalam Angka, 2016,<http://www.pekanbarukota.bps.go.id>

Rahman, F. (2017). Peran Modal Manusia Dan Modal Investasi Terhadap Nilai Produksi Industri Kecil Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 2(1), 1-9.

Rivai, Veithzal,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2009, *Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju Bandung.

Siagian, Sondang P., 2008, *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

_____, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tsani, Ahrul. F dan Rina Astini, *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementrian Luar Negeri*. Fakultas Pasca Sarjana, *Jurnal MIX*, Volume 6 No. 1, Febuari 2013 : 24-33