

2. Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi penelitian lanjutan yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan dan sarana produksi terhadap kinerja petani hortikultura.

BAB II

TELAAH PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Potensi yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi SDM umumnya untuk meningkatkan produksi tanaman dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapai tujuannya.

Menurut Sumarsono (2003:4), SDM atau *Human Resources* memiliki dua arti yang berbeda. Pertama, SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang

memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain, SDM adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Pada pengertian ke dua, SDM adalah manusia yang mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis. Dengan kata lain, kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hariandja (2002:2) berpendapat bahwa SDM adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan, dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Menurut Hasibuan (2003:244), SDM berarti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang, yang melakukannya serta sifat pelakunya masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tapi bila tak ada SDM berkualitas, maka tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir, sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quotient (EQ)*.

2.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut.

1. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja disebut juga '*man power*' atau seluruh penduduk yang memiliki usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa setiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang ataupun jasa yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri atau orang lain.

2. Sebagai Tenaga Ahli

SDM dapat berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya antara lain sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan atau negara.

3. Sebagai Pemimpin

SDM yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan keahlian dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan, maupun organisasi.

4. Sebagai Tenaga Usahawan

SDM yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan suatu produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak dan lingkungannya.

5. Berfungsi dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

SDM juga mempunyai fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga dapat digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan fungsi-fungsi di atas, SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3), SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan. SDM mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya dan upaya manusia dapat memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari SDM, yaitu pendidikan dan lingkungan.

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menghasilkan SDM yang baik. Jadi betapa pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produksi tanaman dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Seperti pada negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas pendidikan yang baik, sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas.

2. Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh dalam membentuk karakter manusia. Keadaan lingkungan yang baik umumnya akan membentuk karakter manusia yang baik juga, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan bermain, lingkungan pendidikan dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kualitas SDM umumnya perlu berfokus pada pendidikan, karena pendidikan menjadi jalan yang paling utama untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Dalam hal ini pendidikan untuk semua kalangan menjadi pekerjaan yang harus terselesaikan. Bukan sekedar pemerataan pendidikan saja, tapi upaya untuk meningkatkan kualitasnya juga. Upaya tersebut misalnya melakukan pendidikan sejak usia dini dan peningkatan kualitas pendidikan sejak dari dasar. Selanjutnya akses menuju Perguruan Tinggi-pun perlu semakin disiapkan dan dipermudah dengan membuka kesempatan kepada masyarakat yang masih memiliki keterbatasan ekonomi untuk belajar dan melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi.

Pendidikan harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk membangun generasi penerus bangsa yang intelektual, memiliki moral yang baik, dan siap untuk menghadapi perkembangan jaman. Pendidikan juga harus mampu menghasilkan generasi penerus bangsa yang memiliki jiwa nasionalisme dan pemikiran yang besar untuk membangun negerinya. Pendidikan bukan hanya jadi tanggung jawab pemerintah saja tapi menjadi tanggung jawab semua orang. Pentingnya pendidikan sebagai jalan untuk kemajuan negeri harus menjadi komitmen dan kesadaran bersama-sama.

Potensi yang dimiliki oleh SDM juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya SDM yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Dapat dikatakan SDM merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan SDM sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.

SDM merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka SDM pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Ada beberapa peranan yang perlu dimiliki oleh SDM dalam menghadapi tantangan dunia kerja, misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.

SDM merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di dalam suatu instansi maupun perusahaan yang tidak dapat digantikan dan menjadi aset yang penting. SDM merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena SDM merupakan elemen utama organisasi, dibandingkan dengan elemen lain, seperti teknologi, modal, bahan baku, karena manusia dapat mengendalikan faktor lain. Jadi SDM adalah seorang individu yang bekerja sebagai penggerak

organisasi, baik dalam suatu institusi maupun perusahaan dan sebagai aset berharga yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi manapun. Dalam pengembangan SDM ini tentu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

2.2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Pernyataan ini dipertegas oleh Bernardin dan Rusell dalam Robbins (2006:90), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan hasil kerja atas aktivitas atau fungsi pekerjaan ditetapkan selama suatu periode waktu ditetapkan. Hal ini diperjelas lagi oleh Bowen and Harvey dalam Robbins (2006:40), yang mengatakan bahwa kinerja digambarkan sebagai pemenuhan tugas dari seorang karyawan atau manajer yang menugaskannya dan hasil produksi suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama suatu periode waktu yang ditetapkan.

Schemerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2008:15) mengemukakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Simamora (2002:327), mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat

pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang berasal dari usahanya atau hasil kerjanya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang tersebut dapat melampaui tujuan dan sesuai waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.2. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2011:75) menyebutkan 4 (empat) indikator kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) sebagai berikut.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2.3. Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Riyanti (2003:23), menyatakan bahwa setiap kegiatan usaha pasti ingin mencapai sasaran yang telah ditetapkan atau ingin mencapai keberhasilan usaha. Salah satu langkah untuk mengukur keberhasilan itu adalah melakukan penilaian kinerja (*performance*). Penilaian kinerja memang penting, sebab (1) merupakan ukuran keberhasilan suatu kegiatan usaha dalam kurun waktu tertentu, dan (2) merupakan masukan untuk perbaikan atau peningkatan kinerja kegiatan usaha selanjutnya. Rivai dan Ahmad (2005:35), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Beberapa cara untuk mengukur kinerja kerja adalah: (1) produksi tanaman, (2) keuntungan usaha yang diperoleh dan (3) kinerja administrasi, kinerja operasi, dan kinerja strategik (Riyanti, 2003:27).

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2000:10), menyatakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana Sutrisno (2009:111) menyebutkan faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:132), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di bawah ini:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana produksi pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Supra sarana produksi, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Selanjutnya Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan Mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana produksi dan Prasarana produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, sarana produksi kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Faktor internal berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah yang berasal dari lingkungan. Pada penelitian ini, faktor internalnya adalah motivasi dan pelatihan, sedangkan faktor eksternal berupa sarana dan prasarana produksi.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Akar kata motivasi adalah bahasa Latin yaitu "*movere*", artinya bergerak atau menggerakkan. Dalam bahasa Inggris *motivation* yang dalam Bahasa Indonesia, motivasi yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015:109), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Suatu faktor pendorong aktivitas akan melakukan dorongan kepada seseorang untuk melakukan aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Tingkat motivasi dalam mencapai sasaran menunjukkan besar kecilnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang.

Motivasi bisa dikatakan sebagai suatu penggerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut Darmawan (2013:81), motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing. Tiga unsur utama yang terkandung di dalam motivasi yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Unsur pertama yaitu kebutuhan. Kekurangan yang dirasakan dalam diri seseorang akan menimbulkan kebutuhan, kesenjangan antara apa yang sudah dimiliki dengan apa yang ingin dimiliki, baik dalam arti fisiologis, maupun psikologis. Unsur kedua yaitu dorongan. Upaya untuk mengatasi kesenjangan menimbulkan dorongan. Dorongan dapat didefinisikan Desakan untuk memenuhi kekurangan.

Unsur ketiga adalah tujuan. Dapat diartikan sebagai target atau sasaran yang ingin dicapai dalam pemenuhan kebutuhan.

Menurut Wahjosumidjo dalam *Kepemimpinan dan Motivasi* (1987:174), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedangkan faktor dari luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan. Menurut Burhanuddin (2015:264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Menurut Kadarisman (2012:276), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Desakan ini bertujuan untuk memompa semangat petani agar lebih bersemangat kerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa diartikan sebagai suatu Desakan dari dalam diri manusia

yang timbul secara alamiah yang dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

Peranan motivasi sangatlah penting. Apabila motivasi tidak dijaga, maka motivasi tersebut akan hilang. Motivasi yang ada pada diri seseorang yang tinggi bisa menurun akibat dari seseorang tidak menjaga motivasinya tersebut atau sebaliknya. Hal ini berarti motivasi yang sudah ada harus terus ditingkatkan atau dijaga agar motivasi tersebut tetap terjaga.

2.3.2. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara dalam Fadillah (2013:5), sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Menurut Hasibuan dalam Adha dan Hafidzi (2019:53), bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang

menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan sarana produksi penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya sarana produksi penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3.3. Teori Motivasi

Triatna (2015:85) membagi teori motivasi ke dalam dua kategori, yaitu teori dini (sampai tahun 1950-an) dan teori kontemporer.

1. Teori Dini

Teori dini merupakan sejumlah teori yang telah muncul sejak tahun 1950-an. Teori ini terdiri dari tiga teori terkenal, yaitu Teori Hierarki Kebutuhan, Teori X dan Y dan Teori Higiene.

- a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Harold Maslow)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow ini menjelaskan susunan hierarki tentang kebutuhan manusia mulai dari tingkatan paling bawah sampai paling atas. Hierarki kebutuhan ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Luthans, Fred (2010: 163)

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus terpenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan ini berupa sandang, pangan dan papan. Contohnya berupa makan, minum, rumah, gaji, jam istirahat, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, dan lainnya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*) Kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada umumnya manusia menginginkan perlindungan dan keselamatan dan tidak berada pada kondisi bahaya. Sedangkan menurut Siagian (2014:287), kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Kebutuhan ini dimana seorang individu menginginkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain, kebutuhan ini meliputi perasaan cinta, kasih, sayang, keluarga dan keikutsertaan dalam organisasi.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada kebutuhan ini biasanya individu memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki dan menginginkan orang lain untuk menghargai dan mengetahui prestasi yang telah diperolehnya.

5) Kebutuhan aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada kebutuhan ini biasanya individu cenderung menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan pada dirinya sendiri. Kebutuhan ini meliputi seminar, lokakarya.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini merupakan salah satu teori motivasi yang berhasil menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, di mana setiap tingkatan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati secara bertahap. Teori ini juga bisa dipelajari bahwa kebutuhan itu terdiri dari dua yaitu, kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Apabila kebutuhan primer (pokok) sudah terpenuhi maka munculah keinginan untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi yang biasa disebut dengan kebutuhan sekunder.

Menurut Siagian (2014:288), kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya digolongkan kebutuhan sekunder. Kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis yaitu bahwa teori Maslow membahas tentang pemenuhan kebutuhan, yang terjadi secara bertahap, mulai dari tingkat terendah yaitu fisiologis sampai ke tingkat atas yaitu aktualisasi diri. Semakin tinggi tahap yang ingin dilewati, maka akan semakin sulit tantangan yang dilalui tetapi semakin banyak hasil yang akan didapatkan.

b. Teori X dan Y (Douglas Mc Gregor)

Douglas Mc Gregor mengatakan bahwa karakteristik manusia terbagi menjadi dua yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) di mana manusia digambarkan sebagai individu yang malas, tidak bertanggung jawab, tidak suka bekerja dan teori Y (teori potensial) dimana manusia digambarkan sebagai individu yang rajin, menyukai pekerjaan, memiliki tanggung jawab.

Teori X cenderung mengungkapkan tipe manusia sebagai berikut:

- 1) Malas dalam memajukan hidupnya dan tidak suka bekerja keras
- 2) Tidak memiliki tanggung jawab
- 3) Lebih suka bekerja diawasi atau dengan kata lain tidak mampu menyelesaikan permasalahan sendiri bahkan masalah kecil sekalipun.
- 4) Harus dipaksa agar bisa berprestasi

Teori Y cenderung menggambarkan tipe manusia sebagai berikut:

- 1) Rajin dalam melakukan pekerjaan dan mau mencapai prestasi

- 2) Produktif dan memiliki motivasi hidup yang tinggi
- 3) Selalu menginginkan perubahan dalam hidupnya dalam kata lain berani melakukan hal baru dalam hidupnya.
- 4) Mau berkembang apabila mendapat kesempatan

c. Teori Motivasi Higiene (Frederick Hezberg)

Teori yang dikembangkan oleh Hezberg biasa dikenal dengan teori Model Dua Faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *higene*, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti timbul dari dalam diri sendiri. Faktor-faktor tersebut meliputi keberhasilan yang diraih individu tersebut, kepuasan kerja, penghargaan dalam karir, pengakuan dari lingkungan dan adanya kesempatan untuk berkembang.
- 2) Faktor *higene* merupakan faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri individu yang mencegah ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji, kondisi pekerjaan, tunjangan, hubungan baik antar pribadi dan keamanan pekerjaan.

2. Teori Kontemporer

a. Teori ERG (Clayton Alderfer)

Teori *Existense, Relatedness, Growth* (ERG) pertama sekali dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940. Teori ini merupakan lanjutan teori hirarki kebutuhan. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171), mengemukakan ada tiga

hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (*Existence*), kekerabatan atau berhubungan (*Relatedness*), dan pertumbuhan (*Growth*). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) *Existence* (Keberadaan)

Existence merupakan kebutuhan untuk tetap bisa bertahan hidup. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan fisiologis atau fisik yang berarti kebutuhan rasa aman pada karyawan. Kebutuhan ini meliputi, gaji, situasi kerja, resiko kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja.

2) *Relatedness* (Kekerabatan)

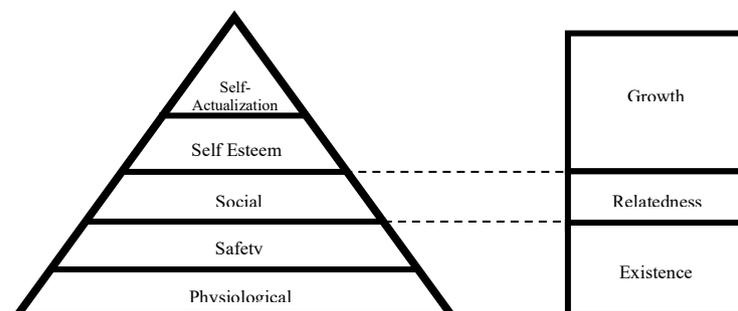
Relatedness merupakan kebutuhan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain atau lingkungan disekitarnya. Kebutuhan ini meliputi kerja sama dengan partner kerja, bersosialisasi dengan lingkungan.

3) *Growth* (Pertumbuhan)

Growth merupakan kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini meliputi, pelatihan dan penghargaan.

Hubungan Teori Hierarki Maslow dengan Teori ERG Alderfer, dapat digambarkan di bawah ini:

Gambar 2.2 Hubungan Teori Hierarki Maslow dengan Teori ERG Alderfer



Sumber : Bangun, 2012

Teori ERG yang diuraikan oleh Alderfer merupakan simplifikasi dari Teori Hierarki Maslow. Alderfer berpendapat bahwa teori ERG dapat dilakukan secara simultan yang artinya dapat dilakukan secara bersamaan dan tidak bersifat hierarki. Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Teori Maslow bertingkat-tingkat, jika kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka akan muncul tingkat ke dua dan seterusnya. Sebaliknya Teori Alderfer tidak bertingkat-tingkat dan memungkinkan individu dapat memperoleh kebutuhan tersebut secara bersamaan. Menurut Bangun (2012), teori ERG ini lebih sesuai dengan pengetahuan yang dirasakan mengenai perbedaan individual di antara orang-orang, seperti pendidikan, lingkungan budaya dan latar belakang keluarga dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorongan yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu. Alderfer dalam Siagian (2014), menyatakan bahwa:

- 1) Bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori - kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.
- 2) Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

Definisi ERG menurut Kreitner & Kinicki (2014:214), teori ERG telah memberikan beragam tanggapan bagi beberapa proposisi kunci teori ini. Namun, ada dua kunci implikasi manajerial yang diasosiasikan dengan ERG. *Pertama*, berkembang diseperti aspek

frustasi-regresi teori ini. Para manajer harus memahami bahwa para pegawai mungkin saja termotivasi untuk mengejar kebutuhan tingkat rendah karena mereka merasa frustrasi dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. *Kedua*, teori ERG sejalan dengan temuan bahwa perbedaan individu dan budaya memengaruhi kebutuhan kita. Orang-orang termotivasi oleh kebutuhan yang beragam pada waktu dan tempat yang berbeda dalam hidup mereka. Hal ini menunjukkan bahwa atasan harus menyesuaikan program penghargaan dan pengakuan mereka agar memenuhi berbagai macam kebutuhan pegawai.

Perbedaan antara teori ERG dengan teori Maslow:

- 1) Alderfer mengemukakan bahwa teori ERG-nya tidak memandang ketiga kebutuhan tersebut sebagai suatu hierarki sebagaimana yang diungkapkan dalam teori Maslow.
- 2) Dalam teori Maslow seseorang akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpenuhi. Sedangkan menurut Alderfer, jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi tidak terpenuhi, maka seseorang tersebut mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah.
- 3) Alderfer juga berpendapat bahwa salah satu kebutuhan golongan akan tetap kuat, walaupun kebutuhan yang lainnya telah atau tidak terpenuhi. Teori ERG sering juga disebut frustrasi-regresi, misalnya pada kebutuhan *relatedness* tidak terpenuhi, maka seseorang tersebut mungkin akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang berkaitan dan jika terjadi masalah dalam mencapainya, maka kemungkinan dia akan

termotivasi oleh kebutuhan eksistensi. Oleh karena itu, frustrasi atau kejengkelan dapat mengakibatkan kemunduran atau kembali pada tingkat kebutuhan yang rendah.

b. Teori Motivasi Prestasi (McClelland)

Pangarso (2016:129), teori ini terdapat adanya pemenuhan kebutuhan di mana kebutuhan berasal dari budaya.

1) Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk berhubungan antar pribadi secara ramah dan dekat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan kualitas hubungan sosial pribadi maupun secara kelompok

2) Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi dalam seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang tersebut tidak akan berperilaku demikian. Kekuasaan memiliki dua efek yaitu efek negatif jika berfokus pada dominasi dan kepatuhan. Berefek positif jika berperilaku persuasif dan inspirasional.

c. Teori Evaluasi Kognitif

Menurut Triatna (2015: 90), teori Evaluasi Kognitif ini berasumsi bahwa membagi ganjaran-ganjaran ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik telah diberi hadiah, cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Artinya, bila ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang menarik, pemberian

ganjaran itu akan menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas itu sendiri akan merosot.

d. Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1960-an. Ia mengemukakan tujuan khusus dan sulit menghantar ke kinerja yang lebih tinggi, atau maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Berdasarkan teori ini suatu tujuan akan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan, serta betapa banyak upaya akan dicurahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

e. Teori Penguatan

Teori Penguatan ini memandang perilaku itu muncul disebabkan oleh lingkungan sehingga banyak para ahli yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengondisikan perilaku manusia, bukan semata-mata dirinya. Menurut Burhanuddin (2015:278), ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Penguatan positif, bisa penguatan primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguatan sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- 2) Penguatan negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.

3) Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

f. Teori Keadilan

Siagian (2014:291) mengungkapkan bahwa inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

- 1) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Teori keadilan ini membantu untuk memahami bagaimana keadaan seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Adanya ketidakadilan individual ini dapat menyebabkan adanya perasaan bersalah atau tidak puas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila seorang bekerja pada hasil yang maksimal dan dibayar sama dengan rekan sekerjanya yang bekerja tidak maksimal, maka orang tersebut merasa tidak ada keadilan.

2.4. Pelatihan

2.4.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Ayat (9) dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produksi tanaman, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pendapat lain tentang pengertian pelatihan adalah modifikasi perilaku melalui pengalaman, transfer keterampilan dan pengetahuan dari mereka yang memilikinya kepada mereka yang tidak memilikinya (Armstrong, 2006:506). Pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori (Rivai, 2009:211).

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2001:282) bahwa pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Menurut Bernardin dan Russell (1998:172) bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-

pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut DeCenzo dan Robin (1999:227), *Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job*. Ini berarti bahwa pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Menurut Mondy (2008:210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Menurut beberapa pengertian di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produksi tanaman, disiplin, sikap dan etos kerja guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian.

2.4.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Selanjutnya menurut Marwansyah (2016:156), tujuan pelatihan adalah agar

individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:45), tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produksi tanaman kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan petani.

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan meningkatkan produksi tanaman organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan / keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
- c. Mengembangkan / merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan

kerjasama dengan sesama karyawan manajemen (pimpinan).

2. Tujuan Khusus Pelatihan

- a. Kualitas.
- b. Produksi tanaman kerja.
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja.
- d. Semangat/moral.
- e. Balas jasa tidak langsung.
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.
- h. Pengembangan diri.

Goldstein dan Gressner dalam Kamil (2010:6), mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya Dearden (1984) dalam Kamil (2010:7) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Seringkali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya.

Selanjutnya Fiedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007:4), menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh Sastrodipoera (2006) dalam Kamil (2010:152) memberikan

definisi pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori. Sejalan dengan pendapat diatas Sastraadipoera (2006:121) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian.

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat.

Moekijat (1992:2) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan bagi organisasi dan perorangan, adalah untuk:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan. Mills dalam Artasasmita (1987:20), tujuan pelatihan adalah untuk menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir efisien dan efektif.

2.4.3. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif.

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*).

2.4.4. Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan.

Menurut Sutrisno (2009:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi tanaman kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan
6. Menunjang pertumbuhan pribadi

2.4.5. Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat, sebagai berikut:

1. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

2. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

3. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

4. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

5. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

6. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

2.4.6. Dimensi-Dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui, beberapa cara:

1. Materi pelatihan (isi pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur/pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Sarana pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

2.5. Sarana produksi

2.5.1. Pengertian Sarana produksi

Untuk mendukung suatu tujuan usaha, dibutuhkan sarana produksi atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari, sarana produksi yang digunakan bermacam - macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan usaha.

Pengertian sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Sarana juga biasa dianggap sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan usaha yang ada. Banyak faktor yang mendukung kemajuan usaha, salah satu di antaranya adalah sarana

produksi. Sarana produksi merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan harapan. Menurut Nana Syaodih (2014:49) Sarana merupakan semua yang diperlukan dalam proses kerja baik bergerak maupun tidak bergerak agar tercapai tujuan, berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat diatas, bisa dikatakan bahwa sarana merupakan suatu fasilitas yang diperlukan bagi karyawan dalam mencapai tujuan melalui kegiatan dalam bentuk penyelidikan dan penemuan untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah-masalah yang dipelajari. Moenir (2016 : 119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir jelas memberi arah bahwa sarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Sudjati (1981:83), sarana merupakan alat-alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Van den Ban (1999:67), menyebutkan sarana usaha tani meliputi: tanah atau lahan, pupuk, benih bersertifikat, alat penyemprot, bahan bangunan, mesin pertanian, dan subsidi produksi. Mosher (1987:12), menyatakan bahwa untuk meningkatkan produksi pertanian, memerlukan penggunaan bahan-bahan dan alat-alat produksi oleh petani, di antaranya: bibit, pupuk, pestisida, makanan, dan obat ternak serta perkakas. Mosher lebih lanjut menyatakan bahwa tersedianya sarana merupakan syarat

pokok dalam pembangunan pertanian. Ketersediaan sarana produksi mutlak diperlukan agar dapat menjadi pendukung dalam peningkatan produksi. Sarana produksi dengan demikian merupakan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan dalam proses produksi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sarana produksi dalam penelitian ini dibatasi pada tingkat kemudahan petani dalam kegiatan pengolahan lahan dan kelengkapan penyediaannya untuk kegiatan proses produksi.

2.5.2. Indikator Sarana produksi

Indikator sarana produksi yang dimaksudkan di sini adalah ketersediaan peralatan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Contoh usaha di bidang pertanian, membutuhkan peralatan linggis, pacul, kultivator, traktor, pupuk, benih, obat-obatan dan mulsa.

Sarana produksi pertanian (saprotan) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung perkembangan atau kemajuan pertanian terutama untuk mencapai tujuan terciptanya ketahanan pangan. Banyak sekali fungsi dari alat dan mesin pertanian misalnya saja untuk pengolahan tanah, menaikkan kadar air serta dapat mengolah hasil pertanian. banyak cara yang bisa digunakan oleh petani untuk mempermudah pekerjaan mereka salah satunya yaitu dengan cara menggunakan alat yang modern selain dapat memudahkan pekerjaan juga dapat mempersingkat waktu dan menaikkan hasil produksi dalam bidang pertanian. Sarana-sarana tersebut harus sudah dipersiapkan sebelum memulai kegiatan budidaya tanaman.

Suatu hal yang paling mendasar yang masih belum diperhatikan dalam pengembangan teknologi pertanian di Indonesia hingga kini adalah kurang

memadainya dukungan sarana pertanian. Kita ketahui bersama bahwa sarana pertanian kita belum dikelola secara baik, sehingga masih agak sulit atau lambat Dalam melakukan introduksi mesin - mesin pertanian. (Mulmulyani, 1994).

Sarana produksi yang baik biasanya digunakan baik dalam proses awal pembukaan lahan, budidaya pertanian seperti pemupukan, pemeliharaan tanaman dan lain-lain sampai dengan proses pemanenan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari sarana produksi dalam bidang pertanian adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja petani dan merubah hasil yang sederhana menjadi lebih baik.

Adapun beberapa indikator dalam sarana pertanian adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Produksi Pangan adalah hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau *input*.
2. Kebutuhan Pangan adalah kebutuhan nutrisi yang menggerakkan organ tubuh untuk aktivitas sehari-hari.
3. Cadangan Pangan adalah persediaan bahan pangan pokok yang disimpan oleh pemerintah dan masyarakat yang dapat dmobilisasi secara cepat untuk keperluan konsumsi maupun menghadapi keadaan darurat danantisipasi terjadinya gejolak harga.
4. Rawan Pangan adalah kondisi suatu daerah, masyarakat atau rumah tangga yang tingkat ketersediaan dan keamanan pangannya tidak cukup untuk memenuhi standar kehidupan fisiologis bagi pertumbuhan dan kesehatan masyarakat.
5. Bencana Pangan adalah kondisi adanya ancaman terhadap kecukupan dan Ketersediaan pangan akibat dari bencana yang berdampak luas dan tidak bisa

segera diatasi

6. Luas panen adalah luas tanaman yang dipungut hasilnya paling sedikit 11% dari keadaan normal.
7. Produktivitas Menurut Dewan Produktivitas Nasional (Husien, 2002: 9) menjelaskan bahwa: Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).
8. Diversifikasi Produk merupakan upaya untuk mengusahakan atau memasarkan beberapa produk yang sejenis dengan produk yang sudah dipasarkan sebelumnya.
9. Diversifikasi produk artinya menganeka ragam produk. Jadi diawal satu produk utama dapat dibuat berbagai produk.

2.5.3. Fungsi Sarana produksi

Berkaitan dengan ketersediaan sarana produksi untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, fungsi dari sarana produksi menurut Junaidi dalam Yanti (2013), adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu produksi;
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa
3. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin
4. Lebih memudahkan dalam bekerja
5. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan, agar hasil produksi sesuai dengan target.

2.6. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lumintang dan Sugihan, (2011) dengan judul: Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petani Jagung Di Lahan Gambut Desa Limbung, Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Pontianak, Kalimantan Barat. Hasil analisis menunjukkan Sarana produksi produksi berhubungan positif sangat nyata dengan kinerja petani dalam berusaha tani jagung di lahan gambut. Artinya, semakin tinggi tingkat ketersediaan dan kemudahan mendapatkan sarana produksi produksi pertanian, maka semakin tinggi pula kinerja petani dalam usahatani. Tingkat ketersediaan sarana produksi produksi bagi petani jagung di lahan gambut di Desa Limbung, termasuk kategori tinggi. Sarana produksi produksi seperti benih, pupuk, obat-obatan, tersedia di kios-kios pedagang saprodi di dalam Desa dan tidak perlu pergi keluar Desa, serta dengan harga yang relatif terjangkau. Ketersediaan dan kemudahan mendapatkan sarana produksi produksi pertanian menjadikan petani lebih baik dalam berusaha tani. Petani lebih lancar dalam melakukan kegiatan usaha tani terutama dalam hal keperluan atas benih, pupuk dan obat-obatan pada kegiatan usahatannya, karena sarana produksi produksi tersebut tersedia dan mudah didapat.
2. Penelitian yang dilakukan Alfiyah, (2012) dengan judul: Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petani Sebagai Mitra Kerja Di PT. *East West Seed* Indonesia Pada *Private Sector Investment Project*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja petani. Selanjutnya hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa

variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kineja petani.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kuntariningsih dan Mariyono, (2013) dengan judul: Dampak Pelatihan Petani Terhadap Kinerja Usahatani Kedelai Di Jawa Timur. Hasil estimasi fungsi produksi Cobb-Douglas di atas dapat diketahui bahwa 85% produksi kedelai (Q) ditentukan oleh penggunaan modal, tenaga kerja dan dampak pelatihan, yang secara keseluruhan berpengaruh sangat signifikan terhadap produksi kedelai. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi kedelai. Hasil ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, petani dapat meningkatkan produksi kedelainya. Peningkatan produksi ini terjadi karena petani menjadi lebih mampu dalam menerapkan teknologi, memilih faktor produksi yang lebih tepat, dan melakukan pemeliharaan tanaman yang lebih baik.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap, dkk (2013), dengan judul Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Petani Terhadap Pendapatan Petani Padi Sawah (Studi Kasus: Desa Pematang Setrak, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai) menunjukkan bahwa dari hasil estimasi secara parsial pencurahan tenaga kerja dan frekuensi mengikuti penyuluhan atau pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap pendapatan petani, sedangkan pendidikan dan lamanya berusahatani tidak terdapat pengaruh nyata terhadap pendapatan petani padi sawah.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sukanata, dkk, (2015), dengan judul: Hubungan Karakteristik dan Motivasi Petani Dengan Kinerja Kelompok Tani (Studi Kasus Desa Cisaat Kecamatan Dukupuntang). Berdasarkan hasil

perhitungan korelasi rank Spearman, taraf signifikan untuk uji tersebut 0,05, diperoleh nilai signifikannya 0,01 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara motivasi petani pada kelompok Pasir Garan dan Pasir Bentang dengan kinerja kelompok dengan kategori hubungan keeratannya yaitu dalam kategori sedang dengan nilai 0,450.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nashruddin, (2018), dengan judul: Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Petani Terhadap Produksi tanaman Semangka Di Lahan Kering Kecamatan Jerowaru. Hasil analisis menunjukkan secara parsial hipotesis ke-dua (H2) yang berbunyi ada pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (produksi tanaman) diterima. Artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka produksi tanaman semangka akan meningkat dan sebaliknya. Selanjutnya untuk hipotesis ke-tiga (H3) yang berbunyi ada pengaruh X1 (kemampuan) dan X2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y (produksi tanaman). Artinya ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja petani semangka secara bersama-sama terhadap produksi tanaman semangka di lahan kering Kecamatan Jerowaru Kabupaten Lombok Timur.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Machmudah, dkk, (2019), dengan judul: Analisis Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kelompok Tani Hortikultura Di Kelompok Wanita Tani Legowo Dusun Kemranggen Kabupaten Wonosobo. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dalam Kelompok Tani (X1), Penyuluh Pertanian (X2), dan Pembinaan oleh Pamong Desa (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Kelompok Tani Hortikultura di Kelompok Wanita Tani

Legowo Dusun Kemranggen Kabupaten Wonosobo.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Abas, dkk, (2022), dengan judul: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Petani Bawang Merah Di Trans Tayawi Desa Koli Kecamatan Oba Kota Tidore Kepulauan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel motivasi petani (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan petani bawang merah.

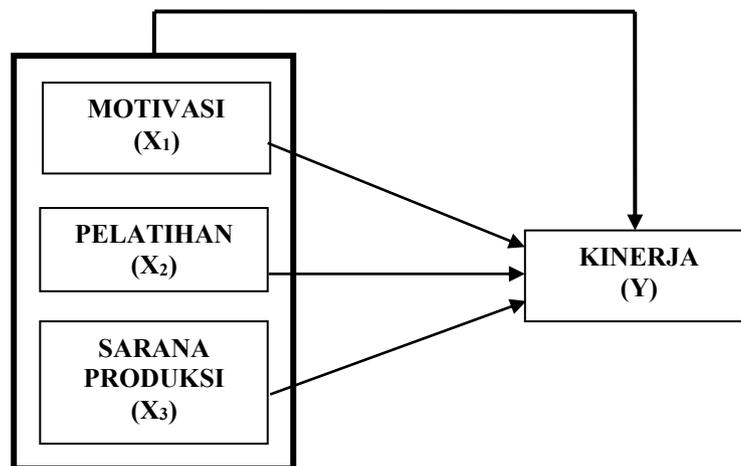
2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis

Motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri kita untuk bergerak ke arah yang lebih baik. Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan. Sarana produksi merupakan sarana produksi pendukung dalam memudahkan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi, pelatihan dan sarana produksi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja petani hortikultura yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin dan kehandalan dalam bekerja. Sarana produksi yang menjadi sarana produksi dalam memudahkan pekerjaan, serta motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja petani dalam mencapai harapan yang mereka inginkan.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, sarana produksi dan motivasi terhadap kinerja petani hortikultura, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan,

sarana produksi dan motivasi adalah sebagai variabel bebas (*variabel independen*), sedangkan kinerja adalah variabel terikat (*variabel dependen*), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagaimana dalam Gambar 2.3 berikut.

Gambar 2.3 Skema Kerangka Pikir Teoritik



Keterangan:

- > = Pengaruh secara Parsial
- > = Pengaruh secara Simultan

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, telaah pustaka dan kerangka pikir teoritis, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi, pelatihan, sarana produksi dan kinerja petani di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara kurang baik.
2. Motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara.

3. Motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara.