

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATION SCIENCE PROGRAMS
SPECIAL ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

ABSTRACT

Dyah E. Sulistyarini
0606018280

The Effect of Training dan Motivation of Work Activity
(Study case: Trade Research and Development Agency, Trade Department)

xii+ 102 pages + 20.table + 3 appendix
Bibliography: 45 book+ 1 paper + 2 tesis (year: 1954 - .2007)

Demand of services given by state apparatus should be able to carry out their duties either perceptively or sensitively. One of the ways to increase the capability of state apparatus is training. The aim of training is improving work activities to be more productive. Another factor that influence work productivities is employee motivation of work. To get motivation that oriented to work productivities requires certain time and techniques such as those in creating climate and working domain that suitable for employees and harmonious relationship between manager and their employees. To enhance employee's productivities we need to concerns regarding causal factors so that we can handle possible solution based on these causal factors. Generally speaking, training and motivation play a part in enhancing employee's productivities.

To perform the needs of training, Trade Department has one unit to handle it that is Center of Training and Education of Trade Department and Office of Indonesian Export and Import Training that allocated for small medium enterprises. It is also possible for Trade Research and Development Agency to organize certain technical training to support job's performance and reduce discrepancy of competence for new employees. Other than send their employees to take certain technical training, Trade Research and Development Agency also motivated their employees by giving reward, opportunities and facilitation for employee's self development and career including opportunity to take higher education offered by Trade Research and Development Agency, Trade

Department, or scholarships provide by other institution within the country or overseas.

This research intent on examine the influence of training and motivation toward employee's productivity within Trade Research and Development Agency. This research population is employees within Trade Research and Development Agency of Trade Department that is 149 employees. The sample is put by using Slovin formula (40%), however to assure data in accurate figure, the sample is prescript up to 100 employees and using methods of cluster proportionate random sampling with the result that all stratum are represented. From this dissemination sample, as much as 86 copies are valid.

Research methods used on this study is quantitative approximation and explanation research type to observe the effect between research variable and rho-spearman technique analysis because data used is ordinal data for calculating relation effects between training variable and work productivity as well as motivation and work productivity by using multiple linear regression.

Training variable of work productivity has correlation though weak but positive and significant on work productivity. It is clear to explain by the result of the research that training variable has positive correlation although weak on partial training correlation which has 0.243 of correlation and the value of sig has 0.024 and is small from alpha that counted as big as 0.05. The motivation variable is also has weak correlation and positive on work productivity where the value of correlation is 0.295 and the value of sig is 0.006 and smaller from alpha that counted as big as 0.05.

We suggest that training program follows by employees should be based on training needs analysis, condition and situation as well as demand of the job by determining certain methods, techniques and processes in effective training programs by virtue of active learning principal, integrating theory and practice as well as learn from experience despite repressive learning and behavior modification. To get maximum result so now need to follow up training implementation and facilitation to support task completion in compliance with the result of training and can be used to finish the job.

Motivation, by far, is the most fundamental part of management activity, therefore require an effort to increase employee's motivation beside abilities, knowledge and technology, to get the objective of productivity enhancement through increase of employee's prosperity programs (such as incentive, increase of periodic wage, housing assistance, etc.), opportunity to take training, proposal of reward on the basic of the work, promotion and/or job promotion. Over and above, the role of open leadership and accommodative through mutual communication is needed so leadership can be able to get input from their subordinates in performing task and function of services thus able to increase employee's productivity of jobs.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

ABSTRAK

Dyah E Sulistyarini
0606018280

Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi Kasus: Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan ,Departemen
Perdagangan)

xii + 102 halaman + 20 tabel + 3.lampiran
Daftar pustaka : 45 buku + 1 makalah + 2 tesis (tahun 1954 - .2007)

Tuntutan pelayanan yang diberikan oleh aparatur juga mengharuskan aparatur untuk lebih tanggap dan peka dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu maka sumber daya aparatur harus ditingkatkan secara terus menerus kemampuannya, melalui pelatihan - pelatihan. Tujuan pelatihan, adalah memperbaiki kinerja dan menjadikannya lebih produktif. Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah motivasi kerja pegawai.. Pemupukan motivasi yang berorientasi pada produktifitas memerlukan waktu dan teknik tertentu seperti menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang serasi . .Untuk usaha peningkatan produktifitas pegawai , perlu dilihat faktor-faktor penyebabnya, sehingga bisa dilakukan penanganan ataupun solusi pemecahannya berdasar sebab-sebab tersebut. Secara umum dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan dan motivasi berperan penting dalam peningkatan produktivitas karyawan..

Untuk penyelenggaraan pelatihan, di Departemen Perdagangan telah ada suatu lembaga tersendiri untuk menangani hal tersebut, yaitu Pusat pendidikan dan Pelatihan Perdagangan dan Balai Besar Pelatihan Ekspor Impor Indonesia yang diperuntukkan bagi dunia usaha. Namun dimungkinkan bagi Badan Litbang Perdagangan untuk menyelenggarakan pelatihan – pelatihan yang sifatnya teknis, untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan mengurangi kesenjangan kompetensi bagi pegawai baru. Selain mengiriskan pegawainya untuk mengikuti pelatihan, Badan Litbang Perdagangan juga memberikan motivasi pada pegawai di lingkungannya dengan memberikan reward dan juga pemberian kesempatan serta fasilitas untuk pengembangan diri dan karier, termasuk pemberian kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya dari Badan Litbang Perdagangan ,dari

Departemen Perdagangan, maupun beasiswa dari institusi lain baik dalam dan luar negeri .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan. Populasi penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan Departemen Perdagangan, yang berjumlah 149 orang. Sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin (40%) namun, untuk menjamin keakuratan data, maka ditetapkan sample sebanyak 100 orang, dan diambil dengan cara cluster proportionate random sampling sehingga semua strata terwakili. Dari sample yang disebar, yang dinyatakan valid sebanyak 86 eksemplar.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatif untuk melihat pengaruh antar variable penelitian dengan dengan teknik analisis rho-spearman karena data yang digunakan adalah data ordina untuk mengukur pengaruh hubungan antara variable pelatihan dengan produktivitas kerjadan motivasi dengan produktivitas kerja .

Variable pelatihan terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan walaupun lemah ,namun tetap bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja . Hal ini dapat dijelaskan dari hasil penelitian, bahwa variabel pelatihan mempunyai korelasi positif dan lemah untuk korelasi parsial pelatihan mempunyai korelasi sebesar 0,243 dengan nilai sig sebesar 0,024 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.demikian juga variabel motivasi juga mempunyai hubungan yang lemah dan positif terhadap produktivitas dengan nilai korelasi sebesar 0,295 nilai sig sebesar 0,006 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0,05

Disarankan , program pelatihan yang diikuti oleh pegawai hendaknya benar- benar berdasarkan analisis kebutuhan, kondisi dan situasi, serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya dengan menetapkan metode dan teknik serta proses-proses dalam suatu program latihan yang efektif, dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip belajar aktif, memadukan teori dan praktik, serta belajar dari pengalaman, disamping belajar represif dan modifikasi tingkah laku. Untuk memperoleh hasil yang maksimal maka perlu dilakukan tindak lanjut dari pelaksanaan pelatihan, dan pemberian fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan, sesuai dengan yang telah didapat dalam pelatihan. Sehingga materi yang telah didapat dari pelatihan dapat diaplikasikan dalam penyelesaian pekerjaan.

Motivasi merupakan bagian yang paling fundamental dari kegiatan manajemen, makan dibutuhkan upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai di samping kemampuan, pengetahuan dan teknologi guna mencapai tujuan peningkatan produktivitas,melalui program program peningkatan kesejahteraan pegawai (berupa pemberian insentif, kenaikan gaji berkala, bantuan perumahan, dan lainnya), kesempatan mengikuti pelatihan, usulan pemberian penghargaan atas hasil kerja, kenaikan pangkat maupun promosi jabatan. Disamping itu juga diperlukan peran kepemimpinan yang lebih terbuka dan akomodatif melalui komunikasi timbal balik sehingga pimpinan mampu mendapatkan masukan dari bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai .