



**ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH
MENDAPATKAN PELATIHAN
DI UD. SALACCA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat
mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E)
dalam bidang ilmu ekonomi syariah*

OLEH :

JAKPAR HAKIM

NIM :14 4020 0068

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2018



**ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH
MENDAPATKAN PELATIHAN
DI UD. SALACCA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat
Syarat mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E)
dalam bidang manajemen bisnis syariah*

OLEH :

**JAKPAR HAKIM
NIM :14 4020 0068**

Pembimbing I

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP: 19780818 200901 1015**

Pembimbing II

**Delima Sari Lubis, MA
NIP: 19840512 201403 2002**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **JAKPAR HAKIM**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 05 Oktober 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **JAKPAR HAKIM** yang berjudul "**Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.HI., MSi
NIP. 19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jakpar Hakim
NIM : 14 4020 0068
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di UD. Salacca**

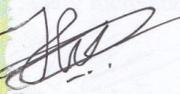
Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 03 September 2018

Saya yang Menyatakan,




Jakpar Hakim
Nim. 14 4020 0068

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JALAN KEMENTERIAN NO. 103
PADANGSIDIMPUAN 25132
TANJUNGPINANG, KABUPATEN PADANG PANDAN, SUMATERA BARAT

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jakpar Hakim
NIM : 14 4020 0068
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di UD. Salacca**". Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal 03 September 2018

Yang menyatakan,



Jakpar Hakim

Nim. 14 4020 0068



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor :
-1378 /In.14/G1/G.6/PP.01.1/10/2018 tanggal 28 September 2018, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Jakfar Hakim
NIM : 1440200068
Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Akuntansi dan Keuangan

Dengan ini menyatakan LULUS, LULUS BERSYARAT, MENGLANG DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Skripsi (B).
36,5

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUMLAUDE : 3,50 – 4,00
- b. AMAT BAIK : 3,00 – 3,49
- c. BAIK : 2,50 – 2,99
- d. CUKUP : 2,00 – 2,49
- e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif 3,50. Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 413

Padangsidimpuan, 02 Oktober 2018
Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Darwis Harahap, M.Si
NIP. 19780818200901 1 015

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota Penguji :

1. Dr. Darwis Harahap, M.Si
2. Delima Sari Lubis, MA
3. Drs. Kamaluddin, M.Ag
4. Azwar Hamid, MA

1.
2.
3.
4.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : JAKPAR HAKIM
Nim : 14 402 00068
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI UD. SALACCA

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201413 2 0002

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201413 2 002

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP.19651102 199103 1 001

Azwar Hamid, M.A
NIP.19860311 201503 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 02 Oktober 2018
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus /76,51 (B)
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,58



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH
MENDAPATKAN PELATIHAN DI UD. SALACCA**

**NAMA : JAKPAR HAKIM
NIM : 14 4020 0068**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, (10 Oktober 2018)
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur *Alhamdulillah* peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam peneliti sanjung tinggikan kepada idola kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam demi keselamatan dan kebahagiaan umat manusia di dunia dan akhirat kelak.

Untuk menyelesaikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, maka penyusunan skripsi merupakan salah satu tugas akhir yang harus diselesaikan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah, Skripsi ini berjudul: **“Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di UD. Salacca”**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun immaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Delima Sari Lubis, MA sebagai sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, MA sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si merupakan pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, MA merupakan pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta yaitu (Ayahanda Ibrohim Rambe dan Ibunda tercinta Masnuli Nasution) yang telah membimbing dan selalu memanjatkan do'a yang tiada henti-hentinya, serta berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan dan peneliti selalu berdoa semoga Ayahanda tercinta diampunkan segala dosanya dan untuk ibunda tercinta semoga diberikan umur yang panjang dan diberikan selalu kesehatan kepada keduanya oleh Allah SWT.
Semoga Allah senantiasa dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Sahabat-sahabat terbaik peneliti, Gende Sahputra, Rizky Perdana Pulungan, Tiurlan Sari, Rosnita Fitri Siregar, Nopri Yani Harahap dan Wiwik Susanti yang selalu memberi semangat, do'a dan dukungan kepada peneliti agar tak berputus asa, dan tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2014, khususnya Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-1) yang selalu memberi dukungan, semoga kita semua sukses dalam meraih Cita-cita.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan Saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian

semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Juni 2018

Peneliti

Jakpar Hakim
NIM. 14 4020 0068

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua.

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Tamar butah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya *Ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan

maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslit bang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Jakpar Hakim
NIM : 14 4020 0068
Judul : Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan di UD. Salacca

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam mengelola SDM aspek-aspek penting yang harus diperhatikan antara lain pelatihan, pembinaan, dan motivasi. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat/menurun, perusahaan seharusnya melakukan penilaian produktivitas kerja melalui analisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan. Apakah dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan apakah produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan sama seperti biasanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan pada UD. Salacca

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif nonparametrik yaitu untuk mengetahui perbedaan dari dua median. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 9 karyawan dengan menarik sampel yang berpatokan pada Suharsimi Arikunto dimana apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Penelitian ini yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Selanjutnya analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji nonparametrik dan *wilcoxon match pairs test* dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 23.

Hasil uji validitas Keseluruhan item pertanyaan sebelum dan sesudah pelatihan dinyatakan valid karena menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Yaitu 0,666. Pertanyaan pada uji reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha* $> 0,6$ untuk pelatihan dinyatakan reliabel yaitu $0,927 > 0,6$ dan produktivitas kerja juga reliabel yaitu $0,956 > 0,6$. Hasil uji tersebut menunjukkan reliabilitas dengan kriteria baik. Untuk uji *wilcoxon match pairs test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan (H_0 ditolak) yaitu pada nilai Asymp Sig. $(0,008) < \alpha$ $(0,025)$ yang berarti kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.. Berdasarkan hasil uji secara keseluruhan menyimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja karyawan lebih baik sesudah mendapatkan pelatihan dibandingkan sebelum mendapatkan pelatihan pada UD. Salacca.

Kata kunci : Produktivitas Kerja, Pelatihan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	9
1. Pengertian Produktivitas.....	9
2. Pengertian Kerja	19
3. Pengertian Pelatihan	21
a. Penentuan kebutuhan pelatihan	29
b. Pendekatan pelatihan	30
c. Sasaran atau tujuan pelatihan	36
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
B. Jenis Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Sumber Data	47

E. Instrumen Pengumpulan Data	47
F. Analisis Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
3. Analisis Deskriptif	49
4. Uji Nonparametrik	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
1. Sejarah Singkat UD. Salacca	52
2. Visi dan Misi Perusahaan	53
3. Struktur Organisasi	55
B. Hasil Penelitian	56
1. Hasil Uji Validitas	56
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	57
3. Hasil Analisis Deskriptif.....	59
4. Hasil Uji Nonparametrik.....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Definisi Operasional Variabel	7
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Pelatihan	54
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	55
Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	55
Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja	56
Tabel 4.5 : Analisis Deskriptif	56
Tabel 4.6 : Wilcoxon Match Pairs Test Rank	58
Tabel 4.7 : Wilcoxon Match Pairs Test Statistik	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	41
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UD. Salacca	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 : Kata Pengantar Untuk Angket

Lampiran 3 : Daftar Pertanyaan

Lampiran 4 : Data Penelitian

Lampiran 5 : Hasil Output SPSS 23

Lampiran 6 : Surat Permohonan Riset

Lampiran 7 : Surat Balasan Riset

Lampiran 8 : Pengesahan Judul

Lampiran 9 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi, karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang dapat meningkatkan gairah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat.

Dalam mengelola SDM, aspek-aspek penting yang harus diperhatikan antara lain pelatihan, pembinaan, dan pengembangan, serta motivasi. SDM

¹Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010) hlm.10.

merupakan salah satu unsur utama bagi manajemen, dan dapat dijadikan sebagai indikator penting atas pencapaian tujuan organisasi. SDM merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.²

Produktivitas kerja adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.³ Usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian perindustrian. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian perindustrian pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Adapun salah satu faktor yang mendukung kualitas sumber daya manusia adalah Pelatihan dan motivasi, karena semakin baik Pelatihan dan motivasi yang diberikan semakin baik pula kinerja yang didapatkan perusahaan sehingga dapat berdampak positif. Pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan

²Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 172.

³Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 369.

kinerja, prestasi, kemampuan, keterampilan, disiplin kerja karyawan di UD. Salacca.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar mereka menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Penggunaan istilah pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.⁴

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih bisa dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat.

⁴Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 29.

Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah operasional lainnya. Sasaran pelatihan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.⁵ Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif maka prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi *partisipatif*, *relevan*, *repetitive* (pengulangan), pemindahan, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka semakin efektif suatu pelatihan.⁶

Jika pelatihan sudah dapat dilakukan dengan baik, dan dapat diaplikasikan oleh karyawan maka otomatis hasil kerja karyawan akan meningkat dari sebelumnya. Produktivitas karyawan juga akan meningkat. Maka dapat dinyatakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berhasil dan tepat sasaran.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Namun yang dapat peneliti amati di

⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006) hlm, 110.

⁶*Ibid.*

Perindustrian UD. Salacca Produktifitas kerja karyawan dalam memproduksi aneka produk salak tidak meningkat atau jumlah produksinya tetap. Pelatihan dan motivasi yang diberikan seakan-akan tidak dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan yang dipercayakan dibidangnya masing-masing.⁷

Jika pelatihan dan motivasi yang diberikan berhasil maka secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah menyangkut Produktivitas kerja Karyawan saat ini pada Perindustrian UD. Salacca belum meningkat. Produktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan padanya.⁸

Pada kenyataannya pimpinan UD. Salacca telah memberikan motivasi dan melakukan sejumlah pelatihan, seperti pelatihan yang diberikan oleh Dinas Perdagangan. Secara teori apabila telah dilakukan pelatihan maka, produktifitas kerja karyawan akan meningkat. Jika produktifitas kerja meningkat maka *output* atau hasil produksi akan meningkat. Namun menurut hasil wawancara peneliti dengan pemilik UD. Salacca, bahwa setelah dilakukan pelatihan, hasil produksi UD. Salacca belum maksimal seperti yang diharapkan. Dilihat dari hasil buah salak yang di produksi UD. Salacca dari

⁷ Hasil wawancara dengan pemilik UD. Salacca, Ibu Sri Lestari, tanggal 16 April 2017.

⁸ *Ibid.*

Januari 2017 sebanyak 134 karung menurun hingga Desember 2017 hanya mengolah salak sebanyak 81 karung untuk dijadikan berbagai jenis produk.⁹

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**ANALISIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN DI UD. SALACCA**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah, yaitu:

1. Produktivitas karyawan belum sesuai dengan harapan UD. Salacca
2. Kurangnya pelatihan dan motivasi yang diterima karyawan UD. Salacca
3. Pelatihan dan motivasi yang diterima karyawan UD. Salacca belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UD. Salacca

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan permasalahan penelitian dibatasi pada analisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu pelatihan karyawan (variabel bebas) dan produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) yang dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

⁹ *Ibid.*

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan merupakan suatu program yang ditujukan untuk memperbaharui pengetahuan, kemampuan serta sikap para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya agar lebih menghasilkan kerja yang lebih optimal	a. Kualitas angkatan kerja b. Persaingan global c. Perubahan yang cepat dan terus menerus d. Perubahan demokrasi	Ordinal
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit	a. <i>Managerial Process</i> b. Motivasi c. <i>Innovation</i> d. <i>Managerial leadership</i>	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka permasalahan yang akan diteliti adalah “Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca.?”

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti rumuskan seperti di atas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca.”

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Salacca.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.¹

Istilah produktivitas sering kali dibicarakan oleh setiap orang, terutama yang terkait dengan pekerjaan dan pengerjaan sesuatu. Adapun pengertian produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.² Jadi dalam menentukan produktivitas tidak hanya dilihat faktor kuantitas saja, tetapi faktor kualitasnya juga. Jika seseorang menghasilkan 20 unit produk bulan yang lalu, dan sekarang dihasilkan 22 unit, maka dikatakan produktivitasnya naik 10%. Dan jika seseorang menghasilkan 20 unit produk bulan lalu dan sekarang tetap

¹Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) hlm. 17.

²Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 369.

20 unit, tetapi dalam kualitas yang lebih baik, maka dikatakan produktivitas juga meningkat.³ Maka produktivitas ini dapat diukur menurut tiga tingkatan yaitu individu, kelompok dan organisasi. Ketiga kelompok tersebut yang terdapat dalam organisasi bisnis dapat diukur produktivitasnya.⁴

Produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan *output* per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dalam Islam, amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu dan amal tersebut. Misalnya bersedekah, apakah sedekah itu bermutu baik? Artinya tidak diiringi oleh rasa ria atau disertai ucapan-ucapan yang menyakitkan penerima sedekah. Melakukan shalat, puasa tidak asal saja, tapi harus betul-betul bermutu.

³Bukhari Alma, *Kewirausahaan Edisi Pertama* (Bandung: Alfabeta), hlm. 85.

⁴*Ibid.*, hlm. 86.

Bagaimana supaya bermutu? Ikutilah tata cara shalat, puasa yang benar dan sebagainya. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam, seperti firman Allah dalam Alquran surah *At-Taubah* ayat 109.

Isyarat tentang amal shaleh banyak dijumpai dalam Alquranul karim (Alquran), karena itu Islam merupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Apabila kita memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam. Didalamnya terkandung dorongan untuk hidup secara produktif. Misalnya kewajiban shalat melahirkan kreativitas untuk menghasilkan sarana- sarana untuk menjalankan shalat, seperti produksi kain sajadah, peci dan sebagainya. Ini merupakan isyarat yang harus ditangkap sebagai peluang untuk kreatif dan produktif dalam kehidupan umat Islam. Lebih-lebih lagi bahwa Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal shaleh yang mengandung makna ibadah. Karena itu seyogyanya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajaun dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai agama. Seseorang dapat melakukan pekerjaan produktif misalnya beternak

ayam kampung, berdagang, mulai kecil-kecilan sampai nanti menjadi besar. Bekerja secara produktif dapat dipelajari secara tekun.⁵

Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan Islam juga menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktifitas karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikanya bagian dari ibadah dan jihad, dan Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah SWT berfirman dalam QS *At-Taubah* Ayat 105. Yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q. S. *At-Taubah*: 105)⁶

⁵ Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Alfabeta Bandung: 2009), hlm. 172

⁶Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro 2003, hlm, 162.

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu kita perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Ada beberapa variabel yang memengaruhi tingkat produktivitas suatu usaha atau organisasi, yaitu:⁷

- a. *Managerial processes*, menyangkut; perihal merencanakan organisasi, mengintegrasikan, dan mengawasi segala kegiatan. Dengan demikian pekerjaan dapat dijalankan dengan lancar dan sempurna. Jika organisasi strukturnya tidak benar, pekerjaan berantakan, pengawasan lemah, maka tingkat produktivitasnya akan menurun.

⁷Bukhari Alma, *Op, Cit.*, hlm, 87.

- b. *Menegerial leadership*: berhubungan dengan tujuan perusahaan. Penyediaan kondisi kerja, ruangan, ventilasi, peralatan, yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan semangat.
- c. *Motivation*; yaitu faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan prestasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi.
- d. *Government regulation*; yaitu peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah. Hal ini dapat menurunkan produktivitas, maupun meningkatkan produktivitas.
- e. *Union*; yaitu organisasi karyawan, serikat pekerja. Hal ini juga dapat menurunkan produktivitas, maupun meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini harus dijaga bagaimana terjalin hubungan harmonis antara manajemen dengan karyawan melalui serikat pekerjaannya.
- f. *Inovation*; ini menyangkut penemuan baru dalam bidang teknologi yang menyebabkan alat produksi lama menjadi kuno, tidak efisien, ketinggalan model. Siapa yang lebih cepat menerapkan teknologi baru, biasanya akan mendahului para saingannya dan dapat memenangkan persaingan yang terjadi di pasar.

Dari uraian di atas jelas bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerja sama dengan manajemen, dengan pemimpin yang bijaksana membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.

Seorang pengusaha yang berhasil harus mempertimbangkan semua komponen produktivitas yang tersebut di atas, serta mengantisipasinya lebih dini, agar kegiatan wirausahanya dapat berjalan dengan sukses dan mencapai kemajuan. Menurut Slamet Saksono dalam buku Misbahul Munir, faktor yang memengaruhi produktivitas itu ada dua, yaitu keterampilan dan kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Keterampilan dapat mewujudkan kecakapan kerja, hal ini dapat dimiliki tenaga kerja karena bakat alam atau dengan proses belajar dan pelatihan.⁸

Menurut Muchdarsyah Sinungan “salah satu usaha yang konkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah peningkatan pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin”.⁹

Menurut Simanjuntak dalam buku Edy Sutrisno tentang “manajemen sumber daya manusia”, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:¹⁰

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja untuk itu pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai

⁸Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan, (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, (Malang :UIN-Maliki Press, 2010) hlm. 37.

⁹Muchdarsyah Sinungan, *Op.Cit.*, hlm. 3-4.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenada Media Group Jakarta: 2009) hlm. 103-104.

pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stonner dalam buku Edy sutrisno, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.¹¹

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang paling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan

¹¹ *Ibid*, hlm. 103.

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick dalam buku Edy Sutrisno, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan yaitu :¹²

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja,

¹² *Ibid.*

diperlukan suatu indikator. Ada beberapa indikator produktivitas sebagai berikut:¹³

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada karyawan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

¹³ *Ibid.*, hlm. 104.

Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pengertian kerja

Konsep kerja dapat didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada suatu unit sumber daya. Kerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri, dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh

orang lain bahkan dijadikan sebagai komoditas pasar kerja.¹⁴ Jadi semestinya pekerjaan yang dipilih atau dibebankan kepada seseorang atau karyawan haruslah dapat dikuasai dan dipahami, agar karyawan dapat menyukai dan menyenangi pekerjaannya, sehingga dapat mencintai pekerjaannya dengan baik, karena apabila karyawan dapat mencintai pekerjaannya maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Mengingat akan pengertian kerja dan adanya berbagai bentuk energi tersebut, kerja (*work*) dioperasionalkan menjadi pekerjaan (*jobs*). Begitu *jobs* ditemukan, harus pula diklarifikasikan hubungan antar *jobs*. *Jobs* kemudian dirinci menjadi tugas (*tasks job descriptions*), dan hubungan antar tugas didefinisikan. Tugas dibagikan (dialokasikan) kepada tiap petugas. Tiap tugas harus dispesifikasikan agar dapat ditetapkan persyaratan bagi calon petugas tentang tugas yang bersangkutan (*skill* atau *input standardization*). Demikian juga *output* yang diharapkan dari suatu *job*.¹⁵ Bekerja dalam Islam adalah aktivitas yang sangat mulia. Islam telah mengarahkan bahwa motif dan alasan dalam bekerja adalah dalam rangka mencari karunia Allah SWT.¹⁶ Dalam Alquran surah *Al-Jumu'ah* ayat 10 Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja¹⁷ sebagai berikut :

¹⁴Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999) hlm, 41.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Solahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2007) hlm. 288

¹⁷Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadist Ekonomi Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 87-88

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung¹⁸.

Jadi produktivitas kerja dapat disimpulkan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pelatihan dan motivasi.

3. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Dan unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).¹⁹

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Soekidjo Notoatmojo, *Loc. Cit.*

siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa Pelatihan harus membantu karyawan menambah kemampuannya. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari karyawan dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para karyawan, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka kerjakan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sipatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin. Demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah diberbagai sektor dan daerah secara terpadu untuk membina dan pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kerja.²⁰

²⁰Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990) hlm. 89.

Dalam Alquran surat *Ar-Ra'd* ayat 11 Allah SWT berfirman yang berbunyi:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ
اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ

مِنَ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. *Ar-Ra'd*: 11)²¹

Secara garis besar, dari ayat Alquran di atas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Dan produktivitas

²¹Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 199.

kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.²²

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut.²³

a) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya

²²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm, 117.

²³Soekidjo Notoatmojo, *Op Cit.*, hlm, 30.

formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

- b) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada, maka penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c) Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- d) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah baik swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti yang diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Agar tetap *survive*, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Sehingga perusahaan sangat perlu memperhatikan kemampuan karyawan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut.²⁴

1) Kualitas Angkatan Kerja

Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapan sediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

2) Persaingan Global

Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah.

²⁴Sadili Samsudin, *Op .Cit.*, hlm, 113.

Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominansi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4) Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya.²⁵

5) Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan jadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

Sebelum masuk ke dunia kerja, setiap karyawan telah menerima pelatihan secara formal yaitu saat di sekolah maupun di Universitas. Pelatihan formal memberikan ilmu dasar kepada setiap pelajar sebagai

²⁵*Ibid*, hlm, 114.

dasar agar bermanfaat ketika nanti sudah memasuki dunia kerja. Kemudian saat di universitas para mahasiswa dapat mengambil ilmu yang lebih spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang diminati dan sesuai kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu tidak heran jika beberapa perusahaan memberikan keharusan bagi setiap calon karyawannya untuk mengambil suatu jenjang pendidikan tertentu sebelum mengikuti seleksi kerja, karena di jenjang pendidikan yang lebih tinggi tiap calon karyawan diberikan ilmu yang spesifik dan lebih mendalam yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diberikan. Sehingga ketika memasuki dunia kerja, karyawan hanya diberikan pelatihan secara teknis mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan selama bekerja di perusahaan. Adapun pelatihan karyawan memberikan manfaat sebagai berikut.²⁶

- a) Mengurangi kesalahan produksi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi.
- d) Mengurangi biaya produksi.
- e) Mengurangi kecelakaan kerja.
- f) Meminimalkan biaya asuransi.
- g) Meningkatkan fleksibilitas karyawan.
- h) Meningkatkan komunikasi.
- i) Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik.

²⁶*Ibid*, hlm, 115.

- j) Hubungan karyawan yang lebih harmonis.
- k) Mengubah etos budaya perusahaan.
- l) Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas.

Ada yang berpendapat bahwa pelatihan hanya berkaitan secara langsung dengan pekerjaan. Jika pelatihan terlalu difokuskan pada aplikasi langsung, hal itu merupakan pandangan yang keliru. Berbagai macam pembelajaran dapat memberikan keuntungan yang tidak dapat diprediksi.

a. Penentuan kebutuhan pelatihan

Dalam penentuan kebutuhan pelatihan untuk Perbaikan kualitas yang dilakukan perusahaan dengan terburu-buru seringkali menyebabkan keputusan yang salah tentang jenis pelatihan yang akan diberikan. Kesalahan yang terjadi adalah sebagai berikut.²⁷

- a. Seorang pelanggan mengatakan kepada suatu perusahaan bahwa pelanggan tersebut mempunyai keterampilan baru untuk perusahaan. Mendapat informasi demikian, perusahaan yang bersangkutan segera memberikan keterampilan tersebut kepada karyawan tanpa mengetahui kesiapan karyawannya untuk mempelajarinya.
- b. Perusahaan membeli peralatan baru untuk membuat produk baru atau melakukan perancangan ulang untuk suatu proses tanpa mempertimbangkan aspek pelatihan terlebih dahulu.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 116

- c. Perusahaan mulai melaksanakan pelatihan umum mengenai konsep kualitas secara luas tanpa menghiraukan kemampuan karyawannya dalam menerapkan konsep tersebut pada pekerjaan mereka sehari-hari
- d. Suatu organisasi atau perusahaan mengetahui pesaingnya sedang menerapkan teknik kualitas tertentu atau manajer perusahaan membaca dari majalah atau surat kabar bahwa teknik tersebut sedang populer, sehingga dengan segera manajer memutuskan untuk melaksanakan pelatihan mengenai penerapan teknik baru tersebut tanpa memikirkan apakah hal tersebut cocok bagi perusahaannya.
Proses pelatihan sebaiknya dimulai dengan mengumpulkan data dan informasi yang dapat menggambarkan jenis keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan saat ini dan keterampilan yang mereka perlukan untuk mencapai rencana jangka pendek dan jangka panjang. Setelah data terkumpul dari bermacam-macam sumber, data tersebut dianalisis sehingga kebutuhan pelatihan dapat ditentukan.

b. Pendekatan pelatihan

Pendekatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan adalah sebagai berikut.

1. Menentukan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas perusahaan.

a) Observasi

Manajer dapat melakukan observasi terhadap beberapa aspek pokok. Misalnya, apakah terdapat masalah yang spesifik dalam perusahaan? Apakah karyawan menghadapi masalah dalam melakukan tugas-tugas tertentu? Apakah pekerjaan secara konsisten mendukung proses?

b) Wawancara

Manajer dapat mewawancarai para karyawan agar mereka mengungkapkan kebutuhan mereka berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Karyawan mengetahui tugas yang harus mereka kerjakan setiap hari. Mereka juga mengetahui tugas mana yang dapat mereka kerjakan dengan baik, mana yang tidak, dan mana yang tidak dapat mereka kerjakan sama sekali. Sesi *brainstorming* sangat efektif dalam proses perbaikan yang berkesinambungan bila karyawan bersedia mengemukakan pikiran dan pendapatnya.

c) *Survey job task analysis*

Dalam pendekatan ini dilakukan analisis terhadap dua aspek utama. Pertama, aspek pekerjaan secara keseluruhan. Kedua, aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan informasi dari hasil analisis tersebut, instrument survey disebarkan pada karyawan. Dalam mengembangkan instrument survey ada baiknya melibatkan

karyawan yang akan disurvei agar informasi yang diperoleh lengkap dan tidak mengabaikan criteria, seperti keterampilan kerja sama tim, sensitivitas terhadap umpan balik pelanggan (terutama pelanggan internal), dan keterampilan interpersonal.

d) *Focus group*

Kelompok karyawan tertentu diminta untuk membicarakan siklus kualitas mereka yang berkaitan dengan pelatihan. Rapat yang dilakukan tanpa manajer akan menjadi lebih terbuka untuk menyadarkan mereka memerlukan pelatihan.

e) Sistem saran

Sistem saran organisasi (baik melalui kotak suara maupun saran yang diajukan secara langsung) juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.

2. Melakukan penilaian kebutuhan secara periodik untuk mengidentifikasi topik-topik yang baru.
3. Menggunakan proses identifikasi kebutuhan berkelanjutan yang meliputi evaluasi terhadap pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan dan saran dari para manajer mengenai perlunya suatu pelatihan baru
4. Melakukan *benchmark* terhadap perusahaan-perusahaan lain untuk menentukan apa yang mereka lakukan dan dimana mereka melaksanakan program pelatihan.²⁸

²⁸ *Ibid.*, hlm. 118

Pelatihan mengacu metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan dapat berarti memperlihatkan kepada seorang pendesain Web yang baru berbagai kesulitan dalam membuat situs, seorang tenaga penjual yang baru dengan cara menjual produk perusahaan, atau seorang penyelia baru dengan cara mewawancarai dan mengevaluasi karyawan. Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak, karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan caranya, bukan cara manajer. Atau karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. Pelatihan yang baik adalah sesuatu yang vital.

a. Konteks Strategi Pelatihan

Dahulu pelatihan hanya menekankan pada keterampilan teknis, seperti pelatihan pada tenaga perakit penyolder kabel atau guru untuk menyusun rencana pelajaran. Saat ini, pelatihan teknis seperti itu tidak lagi memadai. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu staf pengajar pelatihan “kami tidak lagi hanya berkonsentrasi pada tujuan-tujuan pelatihan tradisional... kami bekerja sama dengan manajemen dan membantu mereka mengidentifikasi tujuan dan

sasaran strategis serta keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapainya. Lalu, kami bekerja sama untuk mengidentifikasi apakah staf kami memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan tersebut, dan jika tidak, itulah saatnya kami membicarakan tentang perlunya pelatihan.”²⁹

Saat ini, pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Tren seperti ini membantu untuk menjelaskan mengapa pelatihan itu meledak. Perusahaan menghabiskan sekitar 826 Dollar per karyawan untuk pelatihan tahun 2002, dan masing-masing memberikan sekitar 28 jam pelatihan. Pelatihan memberikan catatan positif yang menarik dalam hal memengaruhi efektifitas organisasi, memberikan nilai yang lebih tinggi daripada penilaian dan umpan

²⁹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Indeks Indonesia: 2006), hlm. 280.

balik, dan hanya sedikit dibawah penetapan tujuan dalam hal pengaruhnya pada produktivitas.

b. Lima Langkah Proses Pelatihan Dan Pengembangan

Program pelatihan yang terdiri dari lima langkah tersebut yaitu: ³⁰

1. Analisis kebutuhan

Yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.

2. Merencanakan instruksi

Untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.

3. Validasi

Dimana orang-orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili.

4. Menerapkan program itu, yaitu melatih karyawan yang sudah ditargetkan.

5. Evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program itu.

³⁰ *Ibid*, hlm. 281.

c. Sasaran atau tujuan pelatihan

Sasaran dilakukannya pelatihan dan pengembangan SDM (sumber daya manusia) terbagi dalam enam bagaian yaitu sebagai berikut:³¹

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Peningkatan mutu kerja berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 69-70.

umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memasak dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Roni Salinding (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Hasnuddin Makassar 2011)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar
2	Desira Pradasari (jurnal Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Tahun 2016)	Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan	Berdasarkan hasil uji statistik dengan paired sampel t-test dan analisis regresi sederhana diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Kopi Bubuk Bali Banyuwatis di Buleleng, nilai dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 45,50% . yang artinya pelatihan tersebut memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan

3	Endang Haryati (jurnal Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan 2015)	Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk medan	Hasil uji F dengan F hitung $> F$ tabel ($77,353 > 1,99$) maka H_0 di tolak. itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.
4	Asep Sudarjat (skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian 2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	Hasil analisis data menunjukkan bahwa, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan, dengan thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $2,354 > 1,683$. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai R square = 0.122. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
5	Ichwan Azis Sambodo (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, UIN ALAUDDIN Makassar 2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi	Hasil Analisis uji – f menunjukkan hasil f-test bahwa f-hitung $>$ f-tabel yaitu $12,367 > 2,27$ dan hasil p-value $0,000 < 0,10$ yang artinya variabel independen pelatihan (X) yang terdiri dari variabel metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan instruktur pelatih (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) tbk cabang Sulawesi.
6	Amiruddin Panggabean (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan 2016)	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.	Hasil Analisis <i>wilcoxon Match Pairst Test</i> menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan (H_0 ditolak) yaitu pada nilai $Asymp Sig (0.000) < \alpha (0,025)$ yang berarti kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.

Perbedaan dan persamaan skripsi terdahulu dengan skripsi yang peneliti lakukan yaitu:

1. Adapun perbedaan dalam penelitian yang tercantum diatas yaitu penelitian saudara Roni Salinding dilaksanakan di PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar, Sulawesi Selatan berbeda dengan peneliti yang melakukan penelitian di UD. Salacca yang terletak di desa Parsalakan. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan saudara Roni Salinding yaitu Rancangan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh.
2. Perbedaan penelitian Desira Pradasari dengan penelitian ini adalah tempat dan teknik analisis data Desira Pradasari menggunakan paired

samples t-test dan analisis regresi sederhana sedangkan peneliti tidak menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaannya adalah mendeskripsikan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan.

3. Perbedaan penelitian Endang Haryati dengan penelitian ini adalah analisa data penelitian Endang Haryati dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif dan uji nonparametrik. Adapun persamaannya yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Perbedaan penelitian Asep Sudarjat dengan penelitian ini yaitu teknik analisis data, jumlah sampel dan lokasi penelitian. Adapun persamaannya adalah penelitian Asep Sudarjat dan penelitian ini sama-sama melihat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Perbedaan penelitian Ichwan Azis Sambodo dengan penelitian ini yaitu Penelitian Ichwan Azis Sambodo dilakukan pada, PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi sedangkan peneliti melakukan penelitian pada UD. Salacca yang ada di desa parsalakan. Sedangkan persamaannya adalah untuk mengetahui keefektifan pemberian program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

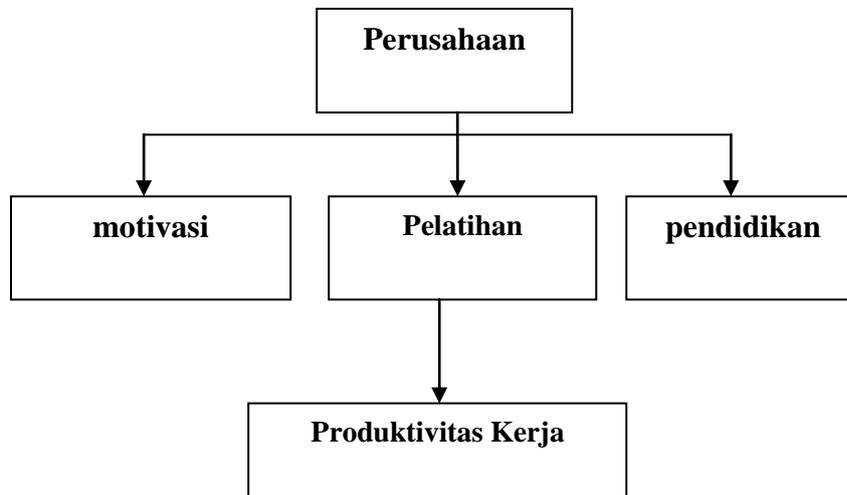
6. Perbedaan penelitian Amiruddin Panggabean dengan penelitian ini adalah variabel Y pada penelitian saudara Amiruddin adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Dimana Amiruddin Panggabean melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja sedangkan penelitian ini melihat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun persamaannya terletak pada uji yang digunakan. Sama-sama menggunakan uji Nonparametrik dengan *Wilcoxon Match Pairst Test*.

C. Kerangka Pikir

Pelatihan adalah yang usaha-usaha individualnya menghasilkan produktivitas kerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Produktivitas kerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan seseorang. maka kerangka pemikiran teoritik dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi dan pendidikan. Tetapi peneliti hanya melakukan penelitian pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Salacca. Pemberian pelatihan bertujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan sebagai logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban

sementara atas pertanyaan penelitian.³² Atas dasar rumusan masalah dan tujuan pembahasan dalam proposal ini, maka hipotesis yang dikemukakan adalah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan UD. Salacca.

H_0 = Tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca.

H_a = Terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca.

³²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm, 79.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah UD. Salacca yang terletak di JL. Sibolga Km,11 Aek Nabara-Parsalakan, Kecamatan Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun objek yang diteliti adalah karyawan UD. Salacca. Waktu penelitian dimulai dari 16 April 2017-Juni 2018.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah metode statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik.² Atau dapat juga didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivistis.³ Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik nonparametrik.

¹Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

²Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

³Bambang Prasetyo & Iina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 53.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu semua komponen yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian.⁴Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan UD. Salacca yaitu sebanyak 9 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti menurut Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua.⁵ Diketahui jumlah karyawan UD. Salacca sebanyak 9 orang. Berhubung karyawan pada UD. Salacca kurang dari 100 orang maka semua subjek dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶

⁴Juliansyah Noor, *Op Cit.*, hlm, 147.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) hlm. 112

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm. 122-123.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian dapat diklasifikasikan menjadi sumber primer dan sumber sekunder. Dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang kita sebut sebagai nara sumber.⁷ Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada karyawan UD. Salacca untuk dijawab.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan.⁸ Penelitian ini termasuk penelitian melalui segala bahan tertulis (studi kepustakaan) dalam bentuk buku, internet dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan judul penelitian serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi : Pendekatan Kuantitatif Menggunakan prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012) hlm, 37.

⁸*Ibid.*, hlm. 32.

- a. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b. Angket (kuesioner) merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan diisi oleh responden.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu item dapat dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Teknik uji validitas dengan korelasi *pearson* dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk menguji validitas menggunakan dua metode analisis, yaitu korelasi *pearson* atau *corrected item total correlation*.⁹ Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 23. Adapun kriteria pengujian yaitu jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan

⁹Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2012), hlm.117

nilainya positif maka, butir atau soal pertanyaan valid, dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.¹⁰

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0.60 .¹¹

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.¹² Penelitian deskriptif meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.¹³

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm, 221.

¹¹Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Mediakom, 2008) hlm, 26.

¹²Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 2.

¹³Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 12.

Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk:¹⁴

1. Mean

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (mean) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut.

2. Median

Median adalah penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

3. Modus

Modus merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi model) atau yang sering muncul dalam kelompok tersebut.

c. Uji Nonparametrik

Tes statistik nonparametrik adalah tes yang modelnya tidak menetapkan syarat-syarat mengenai parameter-parameter populasi.¹⁵

Statistik nonparametrik untuk menguji dua sampel berhubungan yang digunakan untuk membandingkan distribusi dari dua variabel yang berkaitan, khususnya digunakan untuk menentukan apakah dua

¹⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 40-43.

¹⁵ Wahid Sulaiman, *Statistik Non-parametrik contoh kasus dan Pemecahannya dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2002), hlm. 1

perlakuan yang diberikan adalah sama atau tidak, apakah suatu perlakuan yang satu lebih baik daripada perlakuan yang lain.¹⁶ Uji nonparametrik yang digunakan adalah *Wilcoxon Match Pairs Test* dimaksudkan sebagai alat untuk menguji perbedaan dari dua median yang diperoleh dari dua himpunan data dengan cara pengambilan data secara bertahap.¹⁷ Uji wilcoxon digunakan karena uji ini untuk melihat besarnya perbedaan yaitu sebelum dan sesudah pelatihan.¹⁸ Uji jenis wilcoxon adalah nonparametrik yang prosedur penelitiannya untuk satu sampai 2 variabel, sedangkan untuk lebih dari 2 variabel digunakan uji Kruskal-Wallis.¹⁹ Bila sampel pasangan lebih besar dari 25, maka distribusinya akan mendekati distribusi normal.²⁰ Pada uji nonparametrik dilakukan dengan pengujian pada SPSS versi 23.

Dasar pengambilan keputusan uji nonparametrik ini adalah:

Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) < 0,025, maka H_0 ditolak. Jadi kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.²¹

H_0 = kedua variabel memiliki nilai median yang sama.

H_a = kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 71.

¹⁷ Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, inferensi, dan nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 368.

¹⁸ Wahid Sulaiman, *Op.Cit*, hlm. 79.

¹⁹ Syofian Siregar, *Op.Cit*, hlm. 3.

²⁰ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 133.

²¹ C. Trihendradi, *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013), hlm. 135.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat UD. Salacca

UD. Salacca diresmikan pada tanggal 20 Mei 2014. UD. Salacca terletak di Desa Aek Nabara jalan lintas antara kota Sibolga dan kota Padangsidimpuan. Letak UD. Salacca strategis untuk penjualan oleh-oleh karena merupakan jalan lintas yang dilalui oleh masyarakat yang ingin bekerja, rekreasi maupun hanya melintas di daerah Parsalakan. Desa Aek Nabara terletak di Kabupaten Tapanuli Selatan di Kecamatan Angkola Barat. Daerah tersebut merupakan tempat penghasil salak dan rata-rata pencaharian penduduknya petani salak. Sehingga sangat cocok UD. Salacca didirikan di daerah ini. Didukung juga dengan ketersediaan bahan baku yang dekat dengan lokasi usaha. Didirikannya pengolahan buah salak di daerah tersebut bertujuan agar usaha yang didirikan bekerja sama langsung dengan petani salak sekitar tanpa perantara. Produk yang dibuat adalah produk ciri khas daerah yang bisa menjadi ikon daerah, khususnya padangsidimpuan dan tapanuli selatan yang dikenal dengan “kota salak.”¹

Salah satu komoditi khas Indonesia adalah salak. Komoditas salak (*salacca edulis*) merupakan salah satu tanaman yang cocok untuk dikembangkan di Indonesia. Petani salak pada umumnya dapat hidup layak dari usaha taninya. Hal ini disebabkan oleh:

¹ Berdasarkan isi file *power point* milik UD. Salacca.

- a. Menanam salak sangat mudah dan tidak perlu perawatan khusus yang unik
- b. Hama penyakit relatif tidak ada
- c. Buah salak mempunyai umur yang relatif panjang sehingga dapat memberikan hasil dalam jangka waktu yang lama. Hal itulah yang mendasari pemerintah untuk menetapkan salak sebagai buah unggulan nasional.

Riwayat Perusahaan Berawal dari keprihatinan terhadap kondisi petani salak, dimana saat panen raya tiba harga salak anjlok, dan tidak seimbang dengan ongkos produksi, sehingga membuat petani enggan untuk memanen salak dari batangnya. Disinilah muncul ide untuk membuat makanan dan minuman dari olahan buah salak. Awal dari pengolahan buah salak adalah dodol salak dan kurma salak, dimana dengan adanya pengolahan salak ini petani bisa menjual salak ke pengumpul sedangkan salak hasil sortiran bisa kami olah menjadi berbagai macam makanan dan minuman, pada dasarnya salak hasil sortiran merupakan salak yang paling bagus usia kematangannya akan tetapi karena kulitnya sudah terkelupas membuat daya tahannya berkurang. Sehingga saat ini UD. Salacca telah mengolah salak menjadi sebelas jenis makanan dan minuman.

2. Visi dan Misi

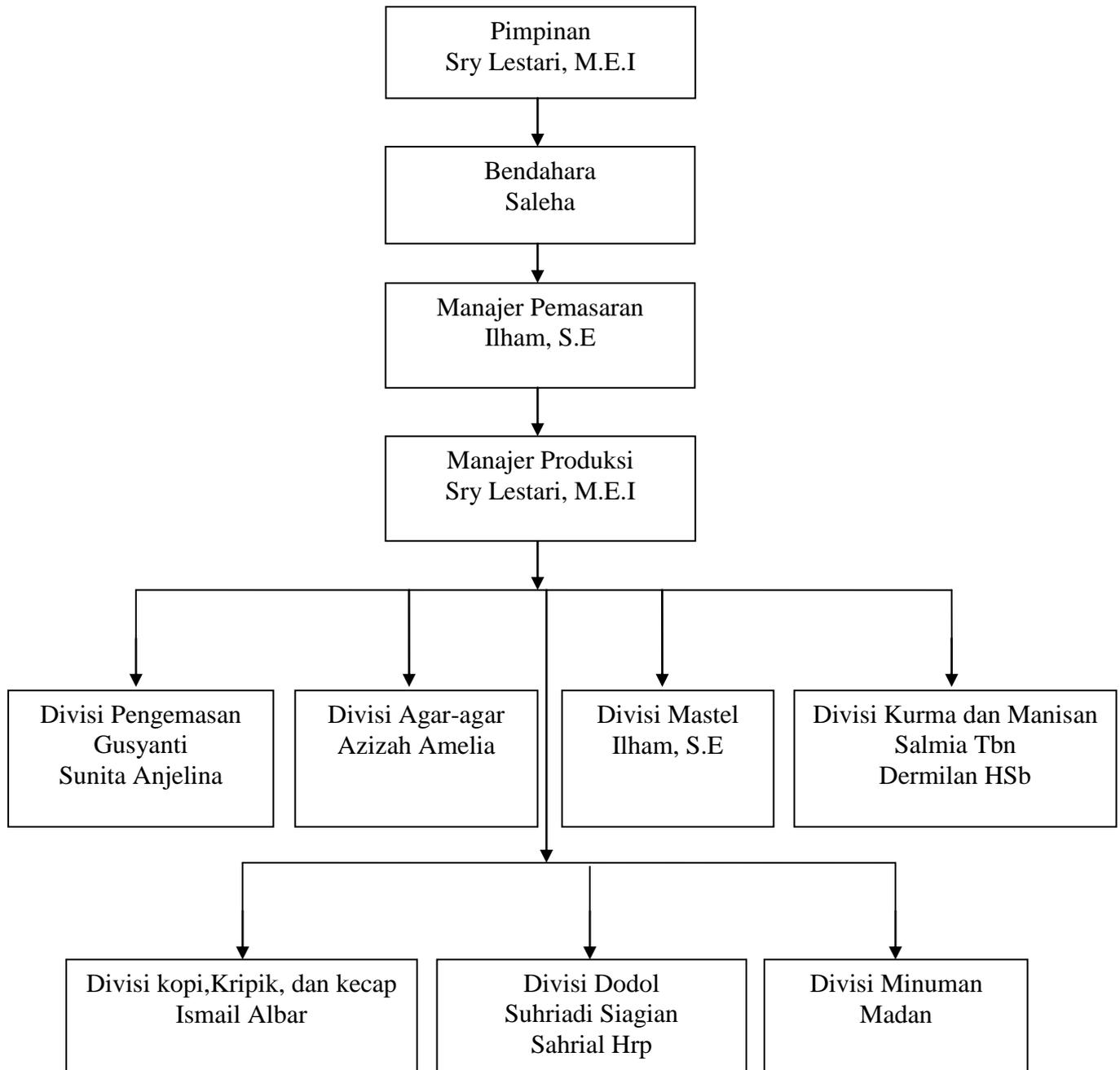
1. Mengupayakan nilai tambah dari buah salak dan menjaga kualitas buah salak
2. Meningkatkan kemampuan teknologi pengolahan buah salak

3. membuat packing yang lebih baik
4. Dengan adanya UD. Salacca menguntungkan bagi anggota UD. Salacca juga menguntungkan bagi petani salak karena adanya kepastian harga
5. Buah salak hasil sortiran yang selama ini terbuang percuma , kini bisa di manfaatkan dan diolah menjadi makanan dan minuman yang memiliki nilai jual
6. Kedepan diharapkan mampu mengurangi pengangguran dengan adanya lapangan kerja baru
7. Dengan adanya UD. Salacca menjadi tempat studi banding , penelitian dan magang bagi pelajar dan mahasiswa
8. Menciptakan produk yang ramah lingkungan , aman dikonsumsi karena diproses secara alami.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UD. Salacca



B. Hasil penelitian

1. Hasil uji validitas

Suatu data dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh menggunakan SPSS, sedangkan nilai r_{tabel} diperoleh dengan memperhatikan daftar tabel r dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5% dengan derajat kebebasan (df)= $n-2$, dimana n adalah sampel dalam penelitian ini $n= 9$ sehingga $df= 9-2 = 7$. Maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,6664$.

a. Uji Validitas Pelatihan (X)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,822	0,6664	Valid
Soal 2	0,948		Valid
Soal 3	0,749		Valid
Soal 4	0,827		Valid
Soal 5	0,773		Valid
Soal 6	0,773		Valid
Soal 7	0,948		Valid
Soal 8	0,749		Valid
Soal 9	0,673		Valid
Soal 10	0,948		Valid

Sumber: Hasil SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan diketahui $r_{tabel} 0,6664$. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi pada tabel 4.1 terdapat pada item pertanyaan ke 2, 7 dan 10 yaitu 0,948,

sedangkan r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 9 yaitu 0,673.

b. Uji Validitas Produktivitas (Y)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,926	0,6664	Valid
Soal 2	0,938		Valid
Soal 3	0,926		Valid
Soal 4	0,832		Valid
Soal 5	0,730		Valid
Soal 6	0,938		Valid
Soal 7	0,926		Valid
Soal 8	0,796		Valid

Sumber: Hasil SPSS

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan diketahui r_{tabel} 0,6664. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi pada tabel 4.2 terdapat pada item pertanyaan ke 2 dan 6 yaitu 0,938, sedangkan r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 5 yaitu 0,730.

2. Hasil uji reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Kriteria *cronbach alpha* dibawah 0.60 dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas SPSS 23.

a. Uji reliabilitas pelatihan

Diketahui nilai *cronbach alpha* untuk variabel pelatihan sebesar 0,927 dengan 10 item pertanyaan.

Tabel 4.3
Hasil Uji reliabilitas Pelatihan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* $0,927 > 0,60$.

b. Uji reliabilitas produktivitas kerja

Diketahui nilai *cronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,956 dengan 8 item pertanyaan.

Tabel 4.4
Hasil Uji reliabilitas Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* $0,956 > 0,60$.

3. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data. Dapat disajikan dalam bentuk mean, median, modus. Berikut hasil analisis deskriptif untuk uji analisis sebelum dan sesudah adanya pelatihan.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

		Statistics	
		sebelum	Sesudah
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		20.11	58.78
Std. Error of Mean		1.033	1.289
Median		21.00	59.00
Mode		16 ^a	59 ^a
Std. Deviation		3.100	3.866
Variance		9.611	14.944
Skewness		-.327	-.435
Std. Error of Skewness		.717	.717
Kurtosis		-1.572	.444
Std. Error of Kurtosis		1.400	1.400
Range		8	13
Minimum		16	52
Maximum		24	65
Sum		181	529
Percentiles	25	16.50	56.00
	50	21.00	59.00
	75	23.00	61.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari tabel analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa:

- a) N, merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sampel adalah 9 orang tanpa missing.
- b) Mean rata-rata hitung sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk nilai mean sebelum pelatihan yaitu 20,11 dan sesudah pelatihan 58,78.
- c) Median, nilai tengah sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk nilai median sebelum pelatihan 21,00 dan sesudah 59,00.

- d) Modus, yaitu nilai yang sering muncul yaitu sebelum pelatihan 16 dan sesudah 59.

4. Hasil Uji Nonparametrik (*Wilcoxon Match Pairs Test*)

Untuk menguji perbedaan dari dua median yang diperoleh dari dua himpunan data dengan cara pengambilan data secara bertahap. Dikatakan variabel memiliki nilai median yang berbeda apabila keseluruhan nilai $Asymp\ Sig < \alpha(0,025)$ sehingga H_0 ditolak. Berikut hasil uji *wilcoxon match pairs test*:

Tabel 4.6
Wilcoxon Match Pairs Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah –	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
sebelum	Positive Ranks	9 ^b	5.00	45.00
	Ties	0 ^c		
	Total	9		

a. sesudah < sebelum

b. sesudah > sebelum

c. sesudah = sebelum

Pada tabel rank, kolom N menunjukkan jumlah sampling yang nilai sebelum dikurangi sesudah ada pada negative rank sebanyak 0. Negative Ranks sebesar 0 menunjukkan sebelum dilakukan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0 atau netral. Sedangkan pada positive rank ada 9. Maksudnya bahwa setelah dilakukannya pelatihan maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 9.

Tabel 4.7
Wilcoxon Match Pairs Test

Test Statistics ^a	
	sesudah – sebelum
Z	-2.673 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 perbedaan keseluruhan nilai Asymp Sig yaitu $(0,008) < \alpha(0,025)$ sehingga H_0 ditolak. Jadi kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam Islam tidak ditemukan secara formal bagaimana system pelatihan dan pembinaan karyawan pada zaman Rasulullah, tetapi sejak zaman jahiliyah telah ada perbudakan sebagai pekerja. Meskipun setelah zaman Rasulullah perbudakan mulai dikurangi hal tersebut berarti adanya sistem pelatihan dan pendidikan dalam Islam. Ketika Islam datang Rasulullah datang dengan membawa etika dan mengubah kebiasaan Radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Seperti firman Allah Q.S *Al-Jumu'ah* ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya : Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayatNya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan pada UD. Salacca sebelum mendapatkan pelatihan belum dapat bekerja dengan hasil maksimal seperti yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan Sebelum mendapatkan pelatihan kurang memuaskan sehingga kualitas dan kuantitas kurang terpenuhi dan latar belakang ilmu pengetahuan karyawan kurang mendukung pada kinerja yang memuaskan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam bukunya “manajemen sumber daya manusia” bahwa adanya program pelatihan, akan meningkatkan produktivitas kerja, mutu kerja karyawan, sehingga dapat di simpulkan bahwa program pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas serta latar belakang keilmuan karyawan. Maka menurut peneliti teori yang di kemukakan oleh Edy Sutrisno sejalan dengan hasil penelitian ini, bahwa program pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Salacca.

Dilihat dari hasil uji perbedaan keseluruhan nilai *Asymp Sig* $(0,008) < \alpha(0,025)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Jadi kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

Pembahasan hasil penelitian dilihat berdasarkan teori-teori mendukung penelitian ini. Berikut hasil penelitian :

1. Menurut teori bahwa pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja itu ada dua, yaitu keterampilan dan kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Keterampilan dapat mewujudkan kecakapan kerja, hal ini dapat dimiliki tenaga kerja dengan proses belajar dan pelatihan. Adanya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kecakapan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori yang ada bahwa setiap karyawan yang mengikuti pelatihan akan memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan (H_0) ditolak. Pemberian program pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga lebih baik. Penelitian tersebut jelas mendukung penelitian ini karena terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan pada UD. Salacca, Dari hasil uji perbedaan keseluruhan nilai Asymp Sig. (0,008) < α (0,025) sehingga H_0 ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan.

B. SARAN

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat memengaruhi Produktivitas kerja pada UD. Salacca.
2. Perusahaan tetap meningkatkan Pelatihan yang ada di perusahaan yang telah diterapkan selama ini agar Produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

3. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
4. Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, inferensi, dan nonparametrik* Jakarta: Kencana, 2007.
5. Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
6. Bambang Prasetyo & lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
7. Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
8. Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta Bandung: 2009.
9. Bukhari Alma. *Kewirausahaan Edisi Pertama* Bandung: Alfabeta
10. C. Trihendradi, *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21* Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013.
11. Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* Bandung: Diponegoro, 2003.
12. Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* Jakarta: Mediakom, 2008.
13. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta: 2009.
14. Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* Jakarta: Kencana , 2005.
15. Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Indonesia: 2006.
16. Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
17. Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
18. Jonatan sarwono, *Rumus-Rumus Populer Dalam SPSS 22 Untuk Tesis dan Skripsi* Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
19. Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* Jakarta: Kencana, 2011.
20. Misbahul Munir, *produktivitas perempuan, (studi analisis produktivitas perempuan dalam konsep ekonomi islam* Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
21. Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi* Jakarta: Erlangga, 2009.

22. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV.Pustaka Setia, 2006.
23. Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi : Pendekatan Kuantitatif Menggunakan prosedur SPSS* Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012.
24. Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
25. Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
26. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
27. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
28. Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
29. Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
30. Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
31. Wahid Sulaiman, *Statistik Non-parametrik contoh kasus dan Pemecahannya dengan SPSS* Yogyakarta: Andi, 2002.
- 32.

LAMPIRAN 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : JAKPAR HAKIM
Nim : 14 4020 0068
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, tanggal lahir : Banjar Masin, 04 Agustus 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Dusun Kemuning, Desa Hapesong Baru Kecamatan Batang Toru.
Telepon/No. HP : 0822 7212 5331
E-mail : jakfarhakim0950@Yahoo.com

B. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : IBROHIM RAMBE
Nama Ibu : MASNAULI NASUTION
Pekerjaan : Wiraswasta

C. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2002-2008 :SD N 103370 Bandar Tarutung
Tahun 2008-2011 :SMP Negeri 2 Angkola Barat
Tahun 2009-2014 :SMK Negeri 3 Sibolga
Tahun 2014-2018 :Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

D. Latar Belakang Organisasi

Tahun 2014-2017 :Unit Kegiatan Khusus KASSEI Ittihad
Tahun 2015-2016 :HMJ Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Tahun 2016-2017 :Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Lampiran 2

Kata pengantar untuk angket

Sehubungan dengan penyusunan proposal penelitian dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya

Nama : Jakpar Hakim

Nim : 1440200068

Memohon kesedian Bapak/ibu/ saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan dengan jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata satu (S1), jurusan Ekonomi Syariah, konsentrasi manajemen bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan. Sehubungan dengan hal tersebut maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/ibu/ saudara/i berikan akan sangat membantu bagi peneliti dan selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang peneliti lakukan.

Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Jakpar Hakim

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Lama bekerja :
6. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan pilih sesuai hati nurani Bapak/Ibu/ Saudara/ i, lalu bubuhkan tanda “**Check list**” (√) pada kolom yang tersedia..

Masing-masing jawaban yang bapak/ibu/ Saudara/ i berikan mempunyai makna sebagai berikut :

Jawaban	Makna	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

LAMPIRAN 3

Daftar pertanyaan

A. Angket variabel pelatihan

Variabel Pelatihan (X)						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dulu bekerja hanya berdasarkan pengetahuan saja					
2.	Setelah mengikuti pelatihan pengetahuan saya semakin meningkat					
3.	Keahlian saya semakin meningkat dengan adanya pelatihan					
4.	Sebelum mengikuti pelatihan saya hanya belajar otodidak untuk menggunakan peralatan produksi					
5.	Sebelum adanya pelatihan saya tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Melalui pelatihan komunikasi saya dengan karyawan semakin bagus					
7.	Sebelum mengikuti pelatihan saya kurang puas dengan kinerja saya					
8.	Kinerja saya semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan					
9.	Pelatihan memberikan manfaat yang sangat banyak bagi saya					
10	Saya selalu bersedia untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan					

B. Angket variabel produktivitas kerja

Variabel Produktivitas kerja (Y)						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan saya menggunakan peralatan produksi semakin meningkat					
2.	Saya mampu bekerja sesuai target produksi setelah mengikuti pelatihan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan setelah mengikuti pelatihan					
4.	Motivasi yang diberikan pimpinan membuat hasil kerja saya meningkat					
5.	Pimpinan tidak memberikan arahan kepada saya					
6.	Pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk mengembangkan produk baru					
7.	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan setelah mengikuti pelatihan					
8.	Komunikasi yang bagus akan meningkatkan produktivitas kerja saya					

LAMPIRAN 5

Hasil Output SPSS 23 Variabel Pelatihan

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	total
soal_1	Pearson											
	Correlation	1	.632	.316	.958**	.500	.500	.632	.316	.632	.632	.822**
	Sig. (2-tailed)		.068	.407	.000	.170	.170	.068	.407	.068	.068	.007
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_2	Pearson											
	Correlation	.632	1	.800**	.676*	.791*	.791*	1.000**	.800**	.550	1.000**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.068		.010	.046	.011	.011	.000	.010	.125	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_3	Pearson											
	Correlation	.316	.800**	1	.373	.632	.632	.800**	1.000**	.350	.800**	.749*
	Sig. (2-tailed)	.407	.010		.323	.068	.068	.010	.000	.356	.010	.020
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_4	Pearson											
	Correlation	.958**	.676*	.373	1	.590	.369	.676*	.373	.466	.676*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.323		.095	.329	.046	.323	.206	.046	.006
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_5	Pearson											
	Correlation	.500	.791*	.632	.590	1	.500	.791*	.632	.316	.791*	.773*
	Sig. (2-tailed)	.170	.011	.068	.095		.170	.011	.068	.407	.011	.014
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_6	Pearson											
	Correlation	.500	.791*	.632	.369	.500	1	.791*	.632	.791*	.791*	.773*
	Sig. (2-tailed)	.170	.011	.068	.329	.170		.011	.068	.011	.011	.014
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_7	Pearson											
	Correlation	.632	1.000**	.800**	.676*	.791*	.791*	1	.800**	.550	1.000**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.068	.000	.010	.046	.011	.011		.010	.125	.000	.000

soal_4	Pearson Correlation	.800**	.632	.800**	1	.350	.632	.800**	.800**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.010	.068	.010		.356	.068	.010	.010	.005
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_5	Pearson Correlation	.550	.791*	.550	.350	1	.791*	.550	.550	.730*
	Sig. (2-tailed)	.125	.011	.125	.356		.011	.125	.125	.025
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_6	Pearson Correlation	.791*	1.000**	.791*	.632	.791*	1	.791*	.791*	.938**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.011	.068	.011		.011	.011	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_7	Pearson Correlation	1.000**	.791*	1.000**	.800**	.550	.791*	1	.550	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.010	.125	.011		.125	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9
soal_8	Pearson Correlation	.550	.791*	.550	.800**	.550	.791*	.550	1	.796*
	Sig. (2-tailed)	.125	.011	.125	.010	.125	.011	.125		.010
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9
total	Pearson Correlation	.926**	.938**	.926**	.832**	.730*	.938**	.926**	.796*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.025	.000	.000	.010	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	8

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Statistics

		sebelum	sesudah
N	Valid	9	9
	Missing	0	0
Mean		20.11	58.78
Std. Error of Mean		1.033	1.289
Median		21.00	59.00
Mode		16 ^a	59 ^a
Std. Deviation		3.100	3.866
Variance		9.611	14.944
Skewness		-.327	-.435
Std. Error of Skewness		.717	.717
Kurtosis		-1.572	.444
Std. Error of Kurtosis		1.400	1.400
Range		8	13
Minimum		16	52
Maximum		24	65

Sum		181	529
Percentiles	25	16.50	56.00
	50	21.00	59.00
	75	23.00	61.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil uji wilcoxon match pairs test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
sesudah - sebelum	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	9 ^b	5.00	45.00
	Ties	0 ^c		
	Total	9		

a. sesudah < sebelum

b. sesudah > sebelum

c. sesudah = sebelum

Test Statistics ^a	
	sesudah - sebelum
Z	-2.673 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 260 /In.14/G/TL.00/4/2018
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

10 April 2018

Yth;
Pimpinan UD. Salacca
di-
Tapanuli Selatan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Jakpar Hakim
NIM : 1440200068
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Salacca** ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Vassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

UD. SALACCA
Jln. Sibolga Km 11 Desa Aek Nabara Kecamatan Angkola Barat
Kabupaten Tapanuli Selatan

Padangsidempuan, 11 April 2018

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sry Lestari, M.E.I
Jabatan : Pimpinan UD.Salacca
Alamat : Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : JAKPAR HAKIM
NIM : 14 402 00068
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

Benar telah selesai melakukan penelitian di UD. Salacca selama kurang lebih 4 (empat) bulan, terhitung mulai dari 1 Januari 2018 sampai dengan April 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. SALACCA”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Padangsidempuan, 11 April 2018

Pimpinan UD. Salacca



Sry Lestari, M.E.I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B-203/In.14/G/G.5a/PP.00.9/09/2018

03 September 2018

Lampiran : -

Perihal : *Pemohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth,
Bapak/Ibu:

1. **Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**
 2. **Delima Sari Lubis, MA**
- di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : Jakpar Hakim
Nim. : 14 402 00068
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

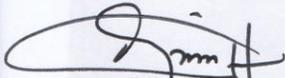
Judul Skripsi : **Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan Di UD. Salacca.**

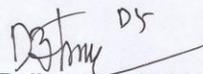
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:
Dekan,

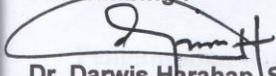
**Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah**


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015


Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Bersedia/Tidak bersedia
Pembimbing II

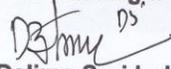

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



pengambilan data pengolahan salak



Pengambilan data pengolahan salak



menyebarkan angket kepada karyawan UD. Salacca



Penyebaran angket kepada karyawan UD. Salacca