PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis

OLEH

IRDAYANI SIREGAR
NIM. 14 4020 0106

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

T.A 2018

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis

OLEH :

IRDAYANI SIREGAR
NIM. 14 4020 0106

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

T.A 2018

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis

OLEH :

IRDAYANI SIREGAR
NIM. 14 4020 0106

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I	Pembimbing II
Nofinawati, M.A	**Ahmad Iqbal Tanjung, M.E.I**
NIP. 1982116 2011 01 2003	

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

T.A 2018

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

Hal : Skripsi
a.n **IRDAYANI SIREGAR**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, Oktober 2018
KepadaYth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **IRDAYANI SIREGAR** yang berjudul: ***Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hataraja Kecamatan Muara Batang Toru.***

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani siding munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Nofinawati, M.A
NIP.19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Ahmad Iqbal Tanjung, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangandibawahini:

Nama	:	**IRDAYANI SIREGAR**
NIM	:	14402 00106
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
JudulSkripsi	:	**"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru".**

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.

Padangsidimpuan, 12 Oktober 2018
Saya yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
6000

IRDAYANI SIREGAR
14 402 00106

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawahini:

Nama	: IRDAYANI SIREGAR
Nim	: 14 402 00106
Jurusan	: Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru".** Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal, 12 Oktober 2018
Yang Menyatakan

IRDAYANI SIREGAR
14 402 00106

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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama	: Irdayani Siregar
NIM	: 14 402 00106
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU

Ketua	Sekretaris
Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag	Nofinawati, M.A
NIP. 19750103 200212 1 001	NIP.19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag	Nofinawati, M.A
NIP. 19750103 200212 1 001	NIP.19821116 201101 2 003
H. Aswadi Tubis, S.E., M.Si	Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19630107 199903 1 002	NIP.19651102 199103 1 001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	: Padangsidimpuan
Hari/Tanggal	: Rabu /07 November 2018
Pukul	: 14.00 WIB s/d 15.00 WIB
Hasil/Nilai	: LULUS / 75 (B)
IPK	: 3, 68
Predikat	: Cumlaude

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	**:PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU**
NAMA	**:Irdayani Siregar**
NIM	**:14 402 00106**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, November 2018
Dekan

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

ABSTRAK

NAMA : **IRDAYANI SIREGAR**
NI M : **14 402 00106**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru**

Latar belakang masalah penelitian ini adalah setelah diberikan motivasi dan pelatihan, tetapi belum menciptakan perubahan dan peningkatan dalam kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil kerja yang belum maksimal, seperti ke tidak disiplinan atau ke tidak hadiran pegawai semakin meningkat, pelayanan puskesmas kurang baik, kurang memperhatikan pasien, karena kurang komunikasi antara Pegawai dengan pasien. Rumusan masalah adalah apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, bagi tempat peneliti dan bagi akademik.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuisioner) dan wawancara. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan *software SPSS versi 23.*

Hasil penelitian yaitu nilai R sebesar 0,606 dan nilai R Square = 0,367 artinya pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai sebesar 36,7 persen sedangkan 63,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,881>1,676). Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,701 > 1,676). Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,941>3,19).

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru"**. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini selanjutnya. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. 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.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama,
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan,S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, SE.I., M.A, sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan.

4. Ibu Nofinawati, M.A selaku Pembimbing I dan Ibu Sry Lestari M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan. Khususnya kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan memenuhi kelengkapan skripsi ini.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.A Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda (Asmul Siregar) dan Ibunda tercinta (Samria Aritonang) yang telah banyak melimpahkan kasih sayang dan pengorbanan baik material maupun beribuan do'a yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada saudara-saudara saya (Fitri Hadayani, Anwar Arif dan Rasyid Munawar) yang selalu membantu penulis dengan kasih sayang, memberikan semangat, motivasi, do'a dan usaha selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Ekonomi Syariah 3 angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabatku Sri wahyuni siregar, Nurul Insan Rambe, Lina Saputri dan Rina yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di kampus IAIN Padangsidimpuan maupun luar kampus.
10. Ucapan terimakasih untuk family dan saudara yang selalu memberikan motivasi, bantuan dan sebagai teman dalam diskusi baik di kampus maupun luar kampus.
11. Ucapan terimakasih untuk teman-teman KKL dan Magang tahun 2017 yang telah memberi semangat kepada penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang penulis temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidimpuan, Oktober 2018
Penulis,

IRDAYANI SIREGAR
NIM. 14 402 00106

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonema 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.

HurufArab	NamaHuruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣad	ṣ	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
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 vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fatḥah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ وُ	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
وْ	fatḥah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

HarkatdanHuruf	Nama	HurufdanTanda	Nama
....ـَ ا..ـَ..ى	fatḥah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
..ـِ..ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...ـُو	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. **Ta Marbutah**

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

a. Ta Marbutah hidup yaituTa Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta Marbutah mati yaituTa Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya 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 system 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:

ال **.** 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 hurufqamariahadalahkata 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 dengana postrof. 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 capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diriitu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tesebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital 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 capital 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 Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin.* Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI **Halaman**

HALAMAN JUDUL/SAMPUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PENULISAN SKRIPSI SENDIRI
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**

BABIPENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 7
D. Definisi Operasional Variabel 7
E. Rumusan Masalah 9
F. Tujuan Penelitian 9
G. Kegunaan Penelitian 10
H. Sistematika Pembahasan 10

BAB II LANDASAN TEORI
A. Kerangka Teori 12
1. Pelatihan 12
a. DefenisiPelatihan 12
b. Metode-metode dan Pendekatan Pelatihan 12
c. Konsep Pelatihan Kerja 14
d. Jenis-jenis Motivasi 16
e. Indikator Pelatihan 17
f. Tujuan Pelatihan Pegawai 18
2. Motivasi 19
a. Teori Motivasi 19
b. Indikator Motivasi 20
c. Tujuan Pemberian Motivasi 21
d. Metode-metode Motivasi 22
e. Tipe-tipe Motivasi 22
f. Faktor-faktor Motivasi 24
g. Motivasi dalam Perspektif Islam 26
3. Kinerja 27
a. Defenisi Kinerja 26
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja 26
c. Pengukuran Kinerja Pegawai 27
d. Kinerja Perspektif Islam 28
e. Indikator Kinerja Pegawai 30
4. Hubungan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja 31
B. Penelitian Terdahulu 31

C. Kerangka Pikir 36
D. Hipotesis..... 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 39
B. Jenis Penelitian..... 39
C. Populasi dan Sampel 39
1. Populasi..... 39
2. Sampel..... 41
D. Sumber Data..... 42
E. Instrumen Penelitian 43
F. Teknik Analisis Data..... 45
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 45
2. Uji Normalitas..... 46
3. Uji Linearitas 47
4. Uji Asumsi Klasik..... 47
a. Uji Auto korelasi 47
b. Uji Multikolinearitas 47
c. Uji Heterokedastisitas 48
5. Uji Analisis Regresi Berganda..... 49
6. Uji Koefisien Determinasi (R *Square*)..... 50
7. Uji Hipotesis..... 50
a. Uji t 50
b. Uji F 51

BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian 52
1. GambaranPuskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru .. 52
a. Sejarah Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru 52
b. Visi dan Misi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru 53
c. Fungsi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru . 54
2. Gambaran Umum Data Responden..... 54
B. Hasil Analisis Data..... 55
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 55
a. Uji Validitas 55
b. Uji Reliabilitas..... 58
2. Uji Normalitas..... 58
3. Uji Linearitas..... 59
4. Uji Asumsi Klasik 61
a. Uji Multikolinearitas 61
b. Uji Heteroskedastisitas 63
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... 64
6. Koefisien Determinasi (R *Square*) 65
7. Uji Hipotesis..... 66
a. Uji t..... 66

b. Uji F 67
C. Pembahasan Hasil Penelitian 68
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru 68
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru 69
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru 70
4. Keterbatasan Penelitian 71

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 72
B. Saran 74
Daftar Pustaka
Lampiran

DAFTAR TABEL

TabelI 1.1 DefinisiOperasionalVariabel 9
Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu 41
Tabel 3.1 Data MahasiswaFakultasEkonomidanBisnis Islam 49
Tabel 3.2 PenetapanSkorAlternatifatasJawabanKuesioner..... 52
Tabel 3.3 Kisi-Kisi AngkettentangFaktorKepribadiandan FaktorLingkungan 52
Tabel 3.4 Kisi-kisiAngkettentangMinatBerwirausaha..... 52
Tabel 4.1 KarakteristikResponden 65
Tabel 4.2 HasilUjiValiditasVariabelFaktorKepribadian..... 66
Tabel 4.3 HasilUjiValiditasVariabelFaktorLingkungan 66
Tabel 4.4 HasilUjiValiditasVariabelMinatBerwirausaha 67
Tabel 4.5 HasilPengujianValiditasSemuaVariabel 68
Tabel 4.6 HasilUjiReliabilitas..... 69
Tabel 4.7 HasilUjiNormalitas*Kolmogorov Smirnov*..... 69
Tabel 4.8 HasilUjiLinearitasFaktorKepribadian..... 70
Tabel 4.9HasilUjiLinearitasFaktorLingkungan 70
Tabel 4.10 HasilUjiMultikolinearitas 71
Tabel 4.11HasilUjiHeterokedastisitas..... 72
Tabel 4.12 HasilAnalisisRegresi Linear Berganda 73
Tabel 4.13 HasilUjiKoefisienDeterminasi (R *Square*) 74
Tabel 4.14 HasilUji t..... 75
Tabel 4.15 HasilUji F..... 77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Validitas Variabel X dan Y
Lampiran 2 Lembar Kuesioner
Lampiran 3 Hasil Wawancara
Lampiran 4 Data Baku Jawaban Responden
Lampiran 5 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 8 Hasil Normalitas
Lampiran 9 Hasil Linearitas
Lampiran 10 Hasil Asumsi Klasik
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 12 Hasil Determinasi R (*Square*)
Lampiran 13 Hasil Uji t
Lampiran 14 Hasil Uji F
Tabel R Product Momen
Tabel Titik Persentase Distribusi t
Tabel Titik Persentase Distribusi F
Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
Mohon Izin Riset
Surat Balasan Riset
Surat Selesai Riset
Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Karena kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisonal untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.[1]

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi, betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi dan modal yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tersebut. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam pencapaian tujuan organisasi.[2]

Setiap organisasi, baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi. Maka dari

---

[1] Edy Sutriso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 5

[2] *Ibid*., hlm. 4

itu manajemen yang baik dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dibutuhkan untuk mengatasi hambatan-hambatan sumber daya manusia yang ada. Zaman sekarang persaingan yang terjadi diantara organisasi semakin ketat, sehingga menuntut organisasi untuk berkembang dan dapat beradaptasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberi pelatihan dan meningkatkan motivasi tenaga kerja. Hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi, sehingga dapat mengatasi masalah-masalah dan dapat bersaing secara kompetitif. Mengatur pegawai merupakan hal yang cukup kompleks. Hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa kedalam suatu perusahaan. Peran penting dalam proses manajemen kinerja termasuk pelatihan dan motivasi.

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai dan memberi penghargaan pada kinerja pegawai.[3] Pelatihan bukan hanya biaya, pelatihan juga merupakan investasi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak bermanfaat jika pekerja tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi dari pelatihan yang diikuti dan tidak mengabaikan dampak positif serta keuntungan positif terhadap keuntungan organisasi.

---

[3]Dessler Gery, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Indonesia: PT Intan Sejati Klaten 2006), hlm. 280

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan dan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.[4] Perusahaan yang baik harus dapat membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti memberikan kesempatan untuk praktik-praktik aktif, jam istirahat yang cukup dan fasilitas kerja yang terpenuhi. Sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, dapat menurunkan motivasi pegawai dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pusat kesehatan masyarakat (Puskemas) Hutaraja merupakan salah satu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat dan membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat khususnya kecamatan Muara Batang Toru dengan luas wilayah ke tujuh se-tapanuli selatan menurut kecamatan 307.00 km^2 dengan jumlah penduduk 15.430 jiwa dalam bentuk kegitan pokok. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan publik Puskesmas Hutaraja memiliki pegawai sebanyak 51 orang.

Dari laporan kunjungan Puskesmas Hutaraja menunjukkan jumlah kunjungan selama tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut: jumlah kunjungan 2015 sebesar 5.867 orang, tahun 2016 jumlah kunjungan sebesar 6.967 orang, dan tahun 2017 jumlah kunjungan puskesmas 6.904 orang. Dari data tersebut dapat

[4]Sadili Samsuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm. 281-282

dilihat adanya penurunan pemanfaatan fasilitas kesehatan di Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Firman Simatupang (Kepala Puskesmas Hutaraja), setelah dilantik menjadi kepala puskesmas banyak yang harus diajarkan kepada staf masing-masing, namun yang terutama adalah kedisiplinan dan keteladanan sebagai kepala Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru ini dan diharapkan kepada staf-staf dan pegawai yang telah ikut serta dalam pelatihan untuk mempraktikkan apa yang dilatih dan memberi perubahan kerja untuk lebih baik. Pusat kesehatan masyarakat Hutaraja telah melakukan berbagai macam pelatihan dalam bidang masing-masing staf.[5] Dengan pelatihan-pelatihan yang diikuti diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai UPT Puskesmas tahun 2017 masih banyak pegawai yang tidak hadir dan malas bekerja.

Tabel I.1
DAFTAR REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI UPT PUSKESMAS BATANG TORU TAHUN 2017

BULAN	PENGURANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN					
	A (Kali)	I (Kali)	S (Kali)	DL (Kali)	TB (Kali)	C (Kali)
MARET	29	34	-	17	26	23
APRIL	-	5	-	111	23	34
MEI	-	1	2	156	24	24
JUNI	36	-	-	107	18	-
JULI	52	-	2	184	26	-
AGUSTUS	52	-	2	214	26	-
SEPTEMBER	24	3	-	215	24	-
OKTOBER	52	-	-	211	26	16
NOVEMBER	78	-	-	260	26	26
DESEMBER	69	-	-	208	23	23
JUMLAH	392	43	6	1683	242	146

[5]Hasil wawancara, Bapak Firman Simatupang (Ka.UPTD Puskesmas, pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru), Rabu, 11 Oktober 2017, Jam 10.00 WIB

Data diolah dari Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tiap bulan ketidakhadiran pegawai UPT Puskesmas semakin meningkat. Pada tahun 2017 ketidakhadiran tanpa keterangan Alfa (A) sebanyak 390 kali, Izin (I) sebanyak 43 kali, Sakit (S) sebanyak 6 kali, Dinas Lapangan (DL) sebanyak 1683 kali, Tugas Belajar (TB) sebanyak 242 kali, Cuti (C) sebanyak 146 kali. Hal ini menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai UPT Puskesmas Batang Toru setiap bulannya meningkat meskipun telah dilakukan pelatihan namun ketidakhadiran tanpa izin tetap saja meningkat, ini menunjukkan bahwa semangat kinerja pegawai UPTD Puskesmas masih rendah.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Arismanto selaku pasien Puskesmas Hutaraja kecamatan Muara Batang Toru mengatakan bahwa pelayanan Puskesmas Hutaraja kecamatan Muara Batang Toru kurang baik, kurang memperhatikan pasien, karena kurang komunikasi diantara pegawai sehingga membuat pasien yang sakit menunggu cukup lama, sementara pasien butuh segera ditangani dan obat yang disalurkan masih di bawah standar.[6] Dan fasilitas yang kurang memadai seperti rumah tunggu bagi ibu hamil yang hendak mau melahirkan dan lingkungan yang kurang bersih, kalau malam lampunya mati sehingga ada beberapa anak muda nongkrong di Puskesmas tersebut dengan tidak sewajarnya. Dan wawancara dengan Bapak Alex Chandra Wijaya yang menyatakan “ kalau pelatihan jelas ada, tapi bagaimana pelatihan tersebut dapat membawa peningkatan bagi Puskesmas, jika penempatan kerja dan jam kerja yang

[6]Hasil wawancara Bapak Arismanto, (Pasien pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru), Jum’at, 16 Maret 2018 Jam 14.20 WIB

kurang kondusif, masuk jam 08:00-04:00 sebagian masuk jam 09:00 sebagian pulang duluan dan sebagian tidak hadir.[7]

Setelah melakukan kegiatan pelatihan, pegawai diharapkan termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih efektif dan dapat mencapai hasil yang maksimal. Karena motivasi merupakan hal yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah variabel independen pelatihan dan motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka judul penelitian yang diajukan **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kurang komunikasi dan kerja sama pegawai dilihat dari pelayanan pasien.
2. Fasilitas yang kurang memadai dan lingkungan yang kurang bersih dapat menurunkan motivasi.
3. Sudah melakukan pelatihan tapi belum menciptakan perubahan kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari ketaatan pegawai pada jam kerja belum maksimal.
4. Sudah diberikan motivasi oleh pimpinan, namun belum meningkatkan kinerja dilihat dari hasil kerja yang belum maksimal.

[7] Hasil wawancara Bapak Alex Chandra Wijaya, (Pegawai Puskesmas Hutaraja Kec. Muara Batang Toru, Jam 10.00 WIB

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan dalam penelitian meliputi hanya pada "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru".

D. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju.[8] Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Penelitian terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y). Tujuan definisi operasional variabel agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan variabel yang sudah didefinisikan.

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.	1. Kuantitas 2. Waktu kerja 3. Kerja sama 4. Kualitas.[9]	Likert
2	Pelatihan (X_1)	Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau	1. Pendidikan 2. Praktik 3. Keterampilan.[10]	

[8]Nur Asnawi Masyhuri, *Metode Riset Penelitian Pemasaran* (Malang: UIN-MALIKI PERS, 2009), hlm. 163

[9]Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm. 172-172

[10]Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, hlm. 110

		yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka		Likert
3	Motivasi (X_2)	Moivasi adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.	1. Kebutuhan Fsiologis Dasar 2. Kebutuhan akan Rasa Aman dan Tentram 3. Kebutuhan untuk di Cintai dan disayangi 4. Kebutuhan untuk dihargai 5. Kebutuhan Aktualisaasi Diri[11]	Likert

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru?

[11] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Aditama, 2003), hlm. 283-284.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Sebagai persyaratan menyelesaikan jenjang strata 1 di Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi pihak IAIN Padangsidimpuan pada umumnya sebagai pengembangan pengetahuan keilmuan, khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis islam. Serta memberi motivasi kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang komprehenshif tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi tempat Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi yang bserguna bagi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

sehingga akan terus berupaya melakukan yang terbaik, dalam hal pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I merupakan pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah yaitu adanya ketidakserasian teori dengan kenyataan yang terjadi.identifikasi masalah yaitu mengidentifikasikan masalah dari latar belakang, batasan masalah adalah membuat batasan masalah yang telah di identifikasikan dari latar belakang masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

Bab II membahas landasan teori dimana terdapat kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III membahas metodologi penelitian yang memuat lokasi yaitu Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Maret 2018 sampai dengan selesai, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini yaitu 51 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Data primer di peroleh dari hasil angket yang diolah melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution)* versi 23, uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasanyang isinya tentang gambaran umum objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, hasil uji analisis data yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution)* versi 23, dan peneliti membahas hasil penelitian dari penelitian

yang diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution)* versi 23 sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

Bab V penutup yang terdiri dari dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan diatas.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan pendidikan kepada para pegawai. Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan dilaksanakan pengembangan adalah pelatih internal, eksternal serta gabungan eksternal internal.[1]

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.[2]

b. Metode-metode dan Pendekatan Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat *sfesifik, praktis* dan segera. *Sfesifik* artinya pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk

---

[1]H.Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002) hlm.73

[2]Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm.113

memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang *relative* singkat.

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. Metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:

a) *In-house* atau *on-site training*, berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape dan satelit) dan instruksi yang berbasis komputer.
b) *External* atau *outside training*, terdiri dari kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi professional dan lembaga pendidikan.

Dale Yodar dalam bukunya *personel principles and policies*, mengemukakan Sembilan prinsip pelatihan, sebagai berikut: *individual defferences, relations to job analysis, motivation, active participation, selection of trainees, trainer training,training methods, principles of learning.*[3] Ada tiga pendekatan pokok dalam pelatihan, yakni:

a) Pendekatan internal, pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on one training, on the job computer based training, formal group instruction* dan *media based in instruction.*

[3]*Ibid*., hlm. 111

b) Pendekatan eksternal, pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan pegawai pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahan pelatihan swasta.

c) Pendekatan kemitraan, terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi para pegawai.[4]

c. Konsep Pelatihan Kerja

Dalam dunia pelatihan kerja dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan, antara lain tentang sistem latihan kerja nasional sejak tahun 1987 dalam keputusan manaker No. Kep. 1331/MEN/87 tentang pola umum pembinaan sistem latihan kerja nasional.[5] Dalam hal ini terdapat beberapa konsep yang mendukung sistem kerja tersebut antara lain:

1) Pandangan Edwin B. Flippo

Konsep Flippo lebih dekat dengan manajemen personalia.[6] Flippo mengemukakan tentang:

a) Pengembangan Individu dan Organisasi

b) Pelatihan Operasional

---

[4]*Ibid*., hlm. 112

[5]Basir Bartos, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 94-95

[6]*Ibid*., hlm. 97-98

c) Pengembangan Manajemen

d) Kebutuhan Manajer dan Program Pengembangan

Konsep Flippo untuk para eksekutif, namun dapat dipakai dalam program-program pelatihan dimana saja. Terdapat 4 metode dasar yang digunakan dalam konsep Flippo:

a) Pelatihan ditempat kerja

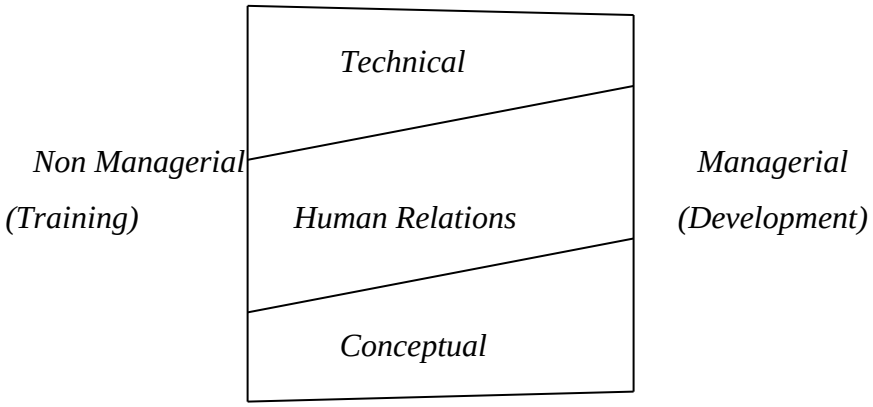
b) Sekolah *vestibule*

c) Magang

d) Kursus-kursus

1) Pandangan Andrew F. Sikula

Konsep Sikula menggambarkan tentang pelatihan dan pengembangan yang ditinjau dari segi personal *administration*. Pandangannya lebih menitikberatkan pada proses dan pembagian dalam pelatihan dan pengembangan seperti gambar dibawah ini



Gambar II.1 ***Non Managerial dan Managerial Needs for Differens Skills***

Dalam bagan di atas Sikula mencoba mengadakan pembagian yang layak tetang *non managerial* dalam program pelatihan dan *managerial* dalam pengembangan. Selain itu Sikula juga memadukan antara *training and development* dalam metode paket bagi staf yang mempelajari *personel administration*.

Dalam metode pelatihan Sikula memakai beberapa cara sebagai berikut:

a) *On the job training* (OTJ)
b) Sekolah *vestibule*
c) Demostrasi dan percontohan
d) Simulasi
e) Pemagangan (*apprenticeship)*
f) Pelajaran dikelas

Flippo dan Sikula lebih menggunakan konsep OTJ *(On The Job Training)* dan *Apprenticeship* dalam pelatihan di bidang manajemen personalia dan dapat diterapkan di bidang lain.

d. Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat berupa program orientasi pegawai baru, program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Dimana pada Puskesmas Hutaraja terdapat beberapa jenis pelatihan untuk memenuhi kebutuhan dan sasaran pencapaian kinerja pegawai.

Jenis-jenis pelatihan pada Puskesmas Hutaraja Kecamaatn Muara Batang Toru sebagai berikut:

1) Pelatihan Manajemen puskesmas
2) Pelatihan Manajemen transfortasi rujukan pasien
3) Pelatihan manajemen kesehatan lingkungan
4) Pelatihan pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA)
5) Pelatihan manajemen perawatan luka modern
6) Pelatihan Tb (Tuberkulosis) bagi Kader

e. Indikator Pelatihan

1. Pendidikan

Pendidikan adalah lebih bersifat filosofis dan teoritis. Menurut Andrew E.Sikula dalam buku Kaswan pendidikan adalah "*Develoment is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose"*.[7]

2. Praktek

Praktek adalah simulasi dan pelatihan. Dengan kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan yang berupa psikomotorik (kemampuan fisik) bukan hanya mengetahui tetapi menguasai dan mampu menerapkannya. Pelatihan ini dapat memberikan sikap kedisiplinan dan tanggung jawab yang besar

[7] Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.53.

kepada pegawai. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.[8]

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna dari hasil pekerjaaan. Keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan meliputi kemampuan kognitif, keterampilan membaca dan menulis.[9]

f. Tujuan Pelatihan Pegawai

Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi terhadap pegawai dikarenakan organisasi menginginkan adanya perubahan dalam kinerja pegawai sehingga mencapai tujuan organisasi. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan pelatihan sebagai berikut:[10]

1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2) Meningkatkan kualitas kerja
3) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan jiwa

---

[8] Ibid,.
[9] Kaswan, *Op.Cit.,* hlm.98.
[10] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), hlm. 52

2. Motivasi

a. Teori Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan, istilah motivasi menurut Mitchell, yakni motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persintensi kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Manajer memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina pegawai dalam upaya pencapaian sasaran organisasi.[11]

Motivasi dapat dilihat dari dua segi, yakni: secara etimologi dan secara terminologi, dimana motivasi secara etimologi berasal dari kata *motivation* yang artinya: peng'alasan, daya batin, dorongan dan motivasi. Secara terminologi yaitu dorongan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu.[12] Motivasi adalah suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.

Motivasi dalam prosesnya dapat terjadi dari dua bagian yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.[13] Motivasi intrinsik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan

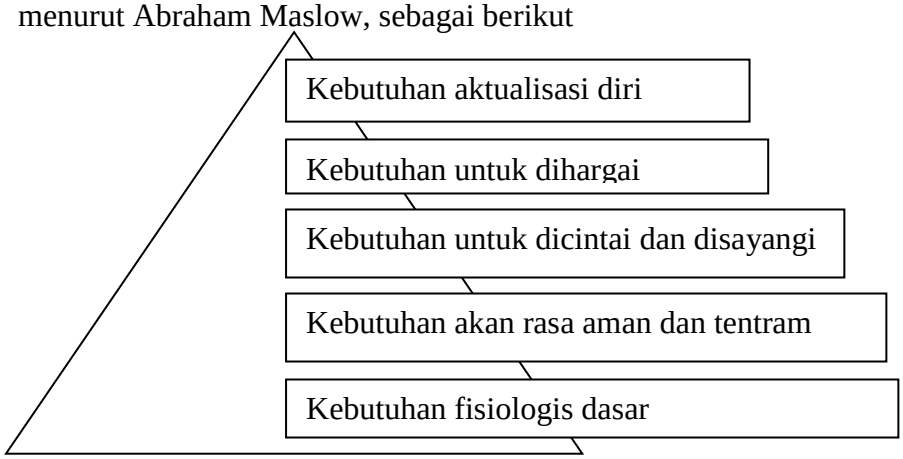
---

[11]J. Winardi, *Op. Cit*., hlm. 1
[12]Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 62
[13]*Ibid*.,hlm. 63

sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar atau ransangan dari lingkungan yang mengakibatkan seorang individu ingin berbuat untuk itu.

b. Indikator Motivasi

Teori motivasi Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling rendah telah terpenuhi maka timbullah kebutuhan lain yang lebih tinggi.[14] Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, sebagai berikut



Gambar II.2
Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diterjamahkan sebagai berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian perumahan dan fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

(2) Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman dan tekanan, keamanan jabatan atau

[14]Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*., hlm.283-284

posisi, status kerja yang jelas dan keamanan alat yang dipergunakan.

(3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebaan melakukan aktivitas sosial dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan rekan kerja.

(4) Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil karya individu.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kepada Pegawai, yakni:[15]

1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2) Meningkatkan moral dan kepuasan bekerja pegawai
3) Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai
4) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
6) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
7) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

[15]Malayu, *Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 221

d. Metode-metode Motivasi

Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu pembinaan sikap seluruh pegawai, yakni dengan cara sebagai berikut:[16]

1) Metode langsung

Metode material dan non material diberikan langsung kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keputusan pegawai. Misalnya seperti memberi pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2) Metode tidak langsung

Metode yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga para pegawai betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, kursi yang empuk, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan kerja yang baik dan penempatan pegawai yang tepat.

e. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya.[17] Secara umum motivasi diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas, yakni:

---

[16]*Ibid*., hlm. 223

[17]Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.17-18

1) Motivasi Positif

Didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha untuk membangkitkan motif, diarahkan untuk mempengaruhi orang lain bekerja dengan baik.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif bersumber dari rasa takut, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, takut dijauhi oleh rekan kerja.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan yang bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar biasanya berkaitan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti dan program rekreasi. Pada konteks ini pegawai ditempatkan sebagai subjek yang didorong dari faktor luar.

f. Faktor-faktor Motivasi

1) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai managemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan dan kesempatan untuk meraih kemajuan tidak akan dapat bekerja secara produktif.[18]

2) Tanggung Jawab

Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut serta bertanggung jawab. Bahkan setiap orang yang diberi tanggung jawab akan memperhatikan dan mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat suatu perubahan dalam hal pengambilan keputusan.

3) Penghargaan

Setiap pegawai tentunya menginginkan penghargaan, penghormatan dan status. Penghargaan merupakan suatu pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai seorang pegawai merupakan suatu bentuk stimulus dalam meningkatkan motivasi agar bekerja produktif.[19]

---

[18]Sondang P. Siagian, *Loc.Cit*
[19]*Ibid.*,hlm.125

g. Motivasi dalam Perspektif Islam

Surah *Ar-raad* ayat11

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا
يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ
لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ١١

Artinya: "Baginya (manusia) ada malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dan dari depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia" (*Qs-Ar-raad:* 11).[20]

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmatnya sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum yakni menimpahkan azab, maka tidak ada yang dapat menolaknya dari siksaan, begitu pula dengan hal lainnya yang telah dipastikanNya dan sekali-kali taka da bagi mereka orang-orang yang telah dikehendaki keburukan oleh Allah. Seorang penolong pun yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka.[21]

---

[20] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), hlm. 249

[21] Muhammad Nasib, Ringkasan Rafsir Ibnu katsir,Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hlm903-904

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. [22] Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Cormick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.[23] Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

---

[22]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 170

[23]*Ibid*., hlm. 172

Menurut Steers faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:[24]

a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
b) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan Mc Comick dan Tiffin dalam buku Arsi Laksmi Riani, menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang memengaruhi kinerja, yakni:[25]

a) Variabel individu, terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.
b) Variabel situasional, menyangkut dua faktor, yaitu:
   (1) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
   (2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

c. Pengukuran Kinerja Pegawai

Bernandi dan Russell, mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja pegawai sebagai berikut:[26]

---

[24]Arsi Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 100-101
[25] *Ibid*., hlm. 101

a) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode yang ditentukan.

b) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d) *Creativenes*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f) *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

g) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya.

h) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

d. Kinerja dalam Perspektif Islam

Surah *At-Taubah* ayat 105:

---

[26]*Ibid*., hlm. 99-100

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ 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".[27]

Dari ayat di atas menganjurkan untuk bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain bersedekah dan berzakat, kemudian mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas baik nyata maupun tersembunyi. Dan bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat dan menilai kemudian menyesuaikannya dengan amalan-amalan yang kamu kerjakan.

Thabathaba'I berpendapat dalam Firman-Nya, "akan melihat amal kamu" yakni amal didunia, dan Firman-Nya "kamu akan dikembalikan menunjuk pada hari kebangkitan" seseorang akan mengetahui amal mereka kelak di hari kemudian, secara umum manusia di dunia dapat melihat amal-amalan itu, bukan hakikatnya.[28]

---

[27]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 203

[28] Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mitsbah,* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm712-713

Allah SWT pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Manusia seharusnya bekerja sesuai dengan kehendak hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat.[29]

e. Indikator Kinerja Pegawai

b) Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berkenaan dengan jasa yang dihasilkan, disebut juga dengan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam sejumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan.

c) Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. dimana hasil yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

d) Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

---

[29] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah (Pesan, Kesan dan Keselarasan Al-Qur'an* (Jakarta Lentera Hati, 2002), hlm. 237

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari suudt koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

e) Kerja sama, menerangkan bagaimana individu membantu atau memghambat usaha dari teman sekerjanya, dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab. [30]

4. Hubungan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil maupun dampak yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Dimana dalam hal mengemban suatu tugas, seorang pegawai dituntut memberi kontribusi yang sebesar-besarnya dan menunjukkan kualitasnya dalam menjalankan tugas. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan besar untuk lebih baik. Karena apabila pegawai tidak memiliki keahlian dan tanpa bekerja keras maka berakibat kinerja pegawai dan keuntungan organisasi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Dalam pencapaian hasil tersebut maka diperlukan suatu pendekatan pelatihan pegawai dengan didorongi dengan motivasi yang tinggi. Dimana, pelatihan sebagai dasar seseorang

[30]Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi,* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010),hlm 172-173

untuk bekerja dan motivasi sebagai dorongan dan pangkal seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan objek dan pendekatan yang berbeda-beda. Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Khairul Akhir Lubis (Universitas Sumatera Utara, 2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 8,81 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 8,81% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di variabel penelitian ini.
2	Dita Puspanita (IAIN Syekh Nurjati, 2013)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus Bank BTN syariah cabang Cirebon)	Bedasarkan hasil penelitian koefisien pelatihan dan motivasi memberikan nilai 0,230 dan 0,403 yang berarti bahwa pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja pegawai semakin meningkat. Setelah diketahui nilai F_{hitung} 7,004 dan F_{tabel} 3,443 sehingga pelatihan dan

			motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pelatihan 1,884 dan t_{hitung} motivasi 2,548 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,717 menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uji determinasi diperoleh perhitungan sebesar 39% ditentukan oleh pelatihan dan motivasi, dan sisanya 61% dijelaskan oleh variabel lain.
3	Zamzami (UIN Raden Fatah Palembang, 2015)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ditinjau dalam pandangan syariah (studi kasus restouran Abdullah Har cabang Palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan tenaga kerja haruslah dilindungi dan diberi perhatian yang khusus, serta memberikan gaji yang layak sesuai dengan propesi yang dijalani pegawai dan tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pegawai dan pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi islam yang menjungjung tinggi keadilan konsep maslahah.
4.	Astrid Novita (Stikes Bakhti Pertiwi Indonesia, Jakarta Selatan, 2016)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja petugas kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan program manajemen terpadu balita sakit	Hasil pengujian hipotesis dengan structural equation model (SEM) dengan metode smart PLS menghasilkan temuan penelitian yaitu pengaruh langsung dan besarnya kemampuan petugas kesehatan terhadap kinerja

		di Puskesmas pasar minggu	dalam penerapan MTBS di Puskesmas pasar minggu raya Jakarta Selatan tahun 2016 sebesar 51,7%. Pengaruh tidak langsung motivasi petugas kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS melalui kemampuan sebesar 3,3%.
5.	Lita Lestari (Universitas Sanata Dharma Yogyakarka, 2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai kampoeng Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah.	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pegawai kampoeng Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pegawai kampoeng Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah. 2. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pegawai kampoeng Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah. 3. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pegawai kampoeng Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah.
6.	Arnis Wahyuni (universitas Riau, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai tabel untuk df=40 pada alfa 5 % /2 atau 0,05/ 2= 0,025 adalah sebesar 2,021. Nilai t hitung sebesar 6,547 >t tabel 2,021 dengan signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Pada PT. PLN

			(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Penelitian terdahulu yang tercantum di atas adalah untuk menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan penelitian Khairul Akhir Lubis dengan peneliti adalah pada tempat penelitian yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, sementara peneliti meneliti di Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Kesamaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel dependen Kinerja Pegawai dan variabel Independen (pelatihan dan motivasi) dengan metode kuantitatif dan data primer.

Perbedaan penelitian Dita Puspanita dengan penelitian saya adalah pada tempat penelitian Bank BTN Syariah cabang Cirebon, sementara penelitian ini bertempat pada Puskesmas Huratja Kecamatan Muara batang Toru. Dan kesamaan peneliti dengan penelitian terdahulu sama-sma mengukur kinerja dengan metode kuantitatif sumber data primer.

Perbedaan penelitian Zamzami dengan penelitian ini adalah peneliti terdahulu dengan judul faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ditinjau dalam pandangan syariah (studi kasus *restouran* Abdullah Har cabang Palembang dengan metode *Field Reserch,* sementara penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengukur kinerja dengan data primer.

Perbedaan penelitian Astrid Novita dengan penelitian ini adalah pada variabel independen kemampuan dan motivasi kerja dengan metode Smart PLS sementara penelitian ini meneliti variabel pelatihan dan motivasi kerja dengan metode kuantitatif. Kesamaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kinerja pada Puskesmas.

Perbedaan penelitian Lita Lestari dengan penelitin ini adalah pada tempat penelitian pada kampoeng djowo sekatul, Kendal Jawa Tengah. Sedangkan penelitian ini meneliti pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel dependen kinerja dan independen pelatihan dan motivasi kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dan data primer.

Perbedaan penelitian Arnis Wahyuni dengan peneliti adalah pada tempat penelitian PT. PLN (Persero) area pekanbaru Rayon, Kota Timur. Sedangkan peneliti meneliti di Puskesmas Hutaraja kecamatan Muara Batang Toru. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

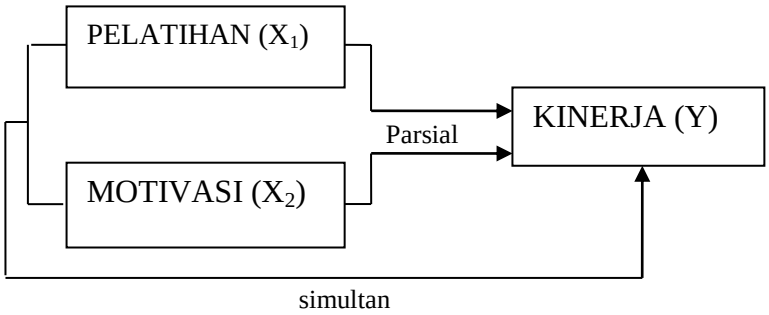
C. Kerangka Pikir

Berikut ini kerangka pikir yang dijadikan untuk penelitian ini. Kerangka pikir merupakan cara pemikiran yang digunakan dalam penelitian. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, pelatihan bukan hanya biaya, pelatihan merupakan investasi dalam sebuah organisasi. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan

praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi, pelatihan tidak bermanfaat jika tidak dibarengi motivasi. Motivasi adalah suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju sasaran organisasi.[31]

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan, diperlukan pelatihan dan diiringi motivasi yang tinggi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Gambar II. 3
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris. Oleh karena itu sangat baik jika data empiris dikumpulkan untuk menjawab permasalahan dari penelitian ini. Sehubung dengan penelitian tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis dari penelitian ini, sebagai berikut:

[31]Amini, *Loc.Cit*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

H_a1 : Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

H_02 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

H_a2 : Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

H_03 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

H_a3 : Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2018 sampai dengan tanggal 12 Oktober 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk dengan menggunakan angka angka statistk.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok besar individu yang mempunyai karakteristik umum yang sama. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya.[1] Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru yang berjumlah 51 pegawai.

Tabel III.1
Daftar Jumlah Pegawai UPT Puskesmas Hutaraja Muara Batang Toru

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN
1	Sri Bulan	Staf
2	Dr.Abdus Somad Harahap	Staf
3	Desnidar MR.Lubis	Staf (KIA/KB)
4	Dr.Nurhapni pasya Hasibuan	Staf (Dokter)
5	Nelli Karmila Aritonang	Staf (BPJS)
6	Farida Suriani	Staf (Imunisasi)
7	Rosita Damanik	Staf (Promkes)
8	Zuzanna Pulungan	Staf (Bendahara)
9	Hamidan	Staf (Surveilans)
10	Seriwarni Panjaitan	Staf (SP2TP)
11	Irma Novalinda Simbolon	Staf (Gizi)
12	Safmilza Meuraksa	Staf (Paru)
13	Vera Wati Darwis	Staf
14	Ridoan	Staf
15	Irma Alfera	Ka.Pustu
16	Siti Sapura	Ka.Pustu
17	Ijah Sonita	Ka.Pustu
18	Alex Chandra Wijaya	Poli TB/Poli Umum
19	Ernita	Pendaftaran
20	Husnidar Lubis	Obat
21	Ima Sri Novita	BPJS
22	Leliani Siregar	Pendaftaran
23	Lenni Marlina Sihombing	Poli Umum
24	Melva Rabiah	Pendaftaran
25	Putra Batubara	Poli TB/Poli Umum
26	Supri Anita	Obat
27	Suyanti	Poli Umum
28	Tati Lestari	Obat
29	Uci Novita Sari	Pendaftaran
30	Syntia Ayu Lestari	Poli Umum
31	Hanifa Nofianni Nst	Bidan Desa Bandar Hapinis Lor. I

[1]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 80

32	Wylda Sari Tambunan	Bidan Desa Bandar Hapinis Lor. II
33	Lisna Wati	Bidan Desa Kel.Hutaraja LK.I
34	Meliyanti	Bidan Desa Kel. Hutaraja LK.II
35	Seri Rezeki Sihombing	Bidan Desa Kel. Hutaraja III (Lopo Baru
36	Rahmadani Safitri	Bidan Desa Pardamean
37	Leli Suryani	Bidan Desa Muara Hutaraja (Mabang)
38	Roslan Hasibuan	Bidan Desa Muara Hutaraja (Mabang Pasir)
39	Masripa Batubara	Bidan Desa Muara Hutaraja (Bongal)
40	Sri Murni	Bidan Desa Terapung Raya Lor.I
41	Helnovia	Bidan Desa Terapung Raya Lor. II, III
42	Rosima Lubis	Bidan Desa Kel.M, Manompas (BlokA)
43	Nur Hayati	Bidan Desa Kel. M, Manompas (Blok B)
44	Saimar Lubis	Bidan Desa Kel.M, Ampolu LK.I
45	Eka Malina Sari	Bidan Desa Kel. M, Ampolu LK. II
46	Masliana	Bidan Desa Simarlelan Lor.I
47	Hotmanida Rayani	Bidan Desa Simarlelan Lor.II
48	Jonwesly Siregar	Tenaga Harian Lepas
49	Rina Melianti Sitompul	Tenaga Promotor Kesehatan
50	Andus Bintang Siahaan	Tenaga Harian Lepas
51	Nur Khotimah Pardede	Tenaga Harian Lepas

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).[2]

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman kepada Suharmisi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya diatas 100 dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya pengamatan dari setiap subjeknya dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.[3] Sampel penelitian ini yakni pegawai yang mendapatkan pelatihan sejumlah 51 pegawai.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini diklasifikasi menjadi sumber data primer. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti dengan maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data primer merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitinya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka

---

[2] *Ibid*.,hlm.81

[3] Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.2

numerik.[4] Penelitian ini ditangani langsung dengan hasil angket, wawancara dan observasi dari pegawai Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

E. Instrument Penelitian

Instrumen pengumpulan data ialah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah olehnya[5] Adapun instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara (interview)

   Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam metode survei melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden (subjek). Biasanya data yang dikumpulkan bersifat kompleks, *sensitive* dan *controversial* sehingga menyebabkan kurang mendapat respon dari subjeknya, apalagi kalau respondennya tidak dapat membaca dan menulis atau kurang memahami pertanyaan.[6]

2. Angket (kuisioner)

   Angket (kuisioner) adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan jika jumlah responden cukup banyak.[7] Angket juga dapat dibuat dalam bentuk terbuka atau pun tertutup,

---

[4]Azuar zuliandi,irfan,dkk. *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), hlm. 83

[5]Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm.101

[6]Rosady Ruslan, *Metode Peneliian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 23

[7]*Ibid*., hlm. 69

bentuk skala likert dan perbedaan semantik.[8] Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada rensponden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang efesien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari rensponden.[9]

Tabel III.2
Kisi-kisi Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	No. Soal Positif	No. Soal Negatif
1	Waktu kerja	1,2,	
2	Kerja sama		3,10
3	Kuantitas	4,5,7,	
4	Kualitas	6,8	

Tabel III.3
Kisi-kisi Variabel Pelatihan (X_1)

No	Indikator	No. Soal	No. Soal Negatif
1	Pendidikan	1,10	2
2	Keterampilan	3,4,5,8	
3	Praktik	6,7,9	

Tabel III.4
Kisi-kisi Variabel Motivasi (X_2)

No	Indikator	No. Soal	No. Soal Negatif
1	Kebutuhan Fisiologis Dasar	1,2	
2	Kebutuhan akan Rasa Aman	3,4	
3	Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi	5,	6
4	Kebutuhan untuk dihargai	7,	8
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9,	10

[8]Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 206

[9]Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 199

Tabel III.5
Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner

Keterangan	Skor Pernyataan	
	Pernyataan Positif	Pernyatan Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskiptif dan pengujian kuantitatif guna mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu alat pengukuran valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak. Demikian timbangan valid karena mengukur berat.[10] Validitas suatu instrument penelitian, tidak lain adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat pengukur untuk mengukur sifat X dikatakan valid jika yang diukurnya memang sifat X, bukan sifat yang lain. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya

[10]Sukardi, *Op.Cit.*, hlm.74

dilakukan. Secara konseptual dibedakan 3 macam jenis validitas, yakni validitas isi, validitas kriteria dan validitas konstruk.[11]

Realibilitas merupakan salah satu syarat penting bagi peneliti, reliabilitas sama dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian dikatakan tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.[12] Uji ini dilakukan berdasarkan pada uji Kolmogorov Smirnov. Jika signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,1 maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,1 maka sampel bukan berasal dari populsi yang berdistribusi normal.

---

[11] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3* (Yogjakarta: Penerbit Erlangga, 2009), hlm. 172

[12] Husein Umar, *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 181

3. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SSPS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation for linearity*) lebih dari 0,05.[13]

4. **Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Uji autokolerasi hanya dilakukan pada data *time series*, runtut waktu dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kusioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat bersamaan. Pada penelitian ini, peneliti tidak menggunakan uji autokorelasi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas

[13]Duwi Priyatno, *SPSS 22, Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 79

antar variabel bebas. Interkolerasi adalah hubungan yang linear atau kuat suatau variabel bebas dengan variabel bebas lainnya dalam sebuah model regresi.[14]

Multikolineritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalm model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.[15] Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflaction Factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. [16]

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varians dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Dalam analisis statistik ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya gelaja heteroskedastisitas, antara lain dengan melakukan uji Glejser, uji koefisien kolerasi spearman rho, uji park.[17] Peneliti menggunakan uji koefisien korelasi spearman rho untuk menguji heteroskedatisitas.

---

[14]https//www.statistikian.com Uji Statistik diakses pada 16-november-2016 Pukul 09.30
[15] Duwi Priyatno, Op.Cit., hlm.99.
[16]Ibid., hlm.103.
[17]Sahid Raharjo, "*Pandunan Uji Heteroskedastisitas dengan Gambar Scatterplots SPSS*" www.spssindonesia.com, diakses jum'at,31-maret-2017 Pukul 11.20

5. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel *predictor* atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel *predictor* atau lebih terhadap variabel kriterianya atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriterianya. Dengan demukian *multiple regression* digunakan untuk penelitian yang menyertakan beberapa variabel sekaligus. Rumus pada regresi ganda juga menggunakan rumus persamaan seperti regresi tunggal, hanya saja pada regresi ganda ditambah variabel-variabel lain yang diikut sertakan dalam penelitian, berhubung dalam penelitian ini menggunakan dua prediktor, maka rumus yang digunakan sebagai berikut:[18]

$$\mathbf{Y= a+b_1X_{1+}b2X2+e} \Longrightarrow \mathbf{KK=a+b_1\ (PLT)+\ b_2\ (MTV)+e}$$

Dengan keterangan:

Y = kinerja pegawai (KK)

X_1 = Pelatihan (PLT)

X_2 = Motivasi (MTV)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk pelatihan

b_2 = Koefisien untuk motivasi

e = *Standard* Error

[18]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008)., hlm. 165

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam hubungan dua variabel, koefisien determinasi (r^2) mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan (*goodness of fit*) dari regresi linear sederhana, yaitu merupakan persentase sumbangan X terhadap Variasi naik turunnya Y. Pengertian tersebut dapat diperluas untuk regresi linear berganda. Dalam hal hubungan tiga variabel yaitu regresi Y terhadap X1, dan X2, ingin diketahui berapa besar sumbangan X1 dan X2 terhadap variansi Y secara bersama-sama.[19]

Untuk dapat memberi interpretasi kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini:

Tabel III. 6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat[20]

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui model regresi variabel dependen (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).[21] Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel

[19] *Ibid*., hlm. 130
[20] Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 250.
[21] *Ibid.*, hlm. 83

dependen dan independen maka digunakan tingkat dignifikan 0,05. Jika nilai probabiliti t lebih besar dari 0,05 maka ada pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat (koefisen regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat (koefisien regresi signifikan).

b. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Karena pentingnya sebagai berikut:[22]

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterimadan H_a ditolak

[22]Dwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 81.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

a. Sejarah Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

Puskesmas adalah suatu unit pelaksanaan teknis Dinas kesehatan Kabupaten dan kota bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja puskesmas masing-masing. Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru beralamat di desa Dilihat secara geografis letak wilayah kerja Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru berada pada dataran bergelombang, dengan luas wilayah 96.96 km. Secara administratif wilayah kerja Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru terdiri atas 6 desa dan 3 kelurahan. Karakteristik Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru adalah puskesmas kawasan pedesaan.[1]

Dengan batas wilayah kinerja Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru sebagai berikut :

- Sebelah utara : Kabupaten Tapanuli Selatan
- Sebelah Timur : Wilayah Kerja Puskesmas Batang Toru
- Sebelah Selatan : Angkola Barat
- Sebelah Barat : Pantai Barat

[1] Wawancara dengan ibu Desnidar MR Lubis di Puskesmas Hutarasa Muara Batng Toru, Kamis, 31 Mei 2018, Pukul 11.00

b. Visi dan Misi Puskesmas Hutaraja Kec. Muara Batang Toru

Ada pun visi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru[2] adalah :

VISI Puskesmas menurut Departemen Kesehatan dan sosial adalah mampu melindungi kesehatan penduduk wilayah kerjanya dan memacu peningkatan kemandirian masyarakat untuk menolong dirinya sendiri dalam bidang kesehatan serta membudayakan hidup sehat dan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

Berdasarkan visi tersebut intitusi pelayanan kesehatan menjadi kuat dalam arti kemitraan unggul/prima akuntabilitas dan teknologi tepat guna untuk mencapai keadaan tentunya harus fokus dalam perubahan, fokus perubahan tersebut adalah paradikma sehat, kebijakan sistem pelayanan kesehatan, kebijakan manajemen kesehatan, kebijakan sistem informasi kesehatan, kebijakan sistem pembiayaan kesehatan dan kebijakan sistem ketenagaan kesehatan. Dari faktor perubahan ini akan dapat mengatasi masalah pelayanan kesehatan saat ini yaitu : citra, kualitas, cakupan pemerataan, partisipasi, utilities dan sustanbilitas.

Sedangkan Misi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru yaitu:

1) Menyelengarakan /Meningkatkan pembangunan berwawasan kesehatan.
2) Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan Masyarakat

[2] Ibid.

3) Memelihara dan Meningkatkan kesehatan perorangan keluarga Masyarakat serta Lingkungan dalam menegakkan Visi dan Misi diatas pungsi puskesmas yang perlu di tingkatkan.

c. Fungsi Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru

Adapun fungsi Puskesmas sebagai berikut :

1) Pusat pengerak pembangunan berwawasan Kesehatan.
2) Pusat pemberdayaan Masyarakat.
3) Pusat pelayanan Kesehatan starata Pertama yaitu:
4) Pelayanan kesehatan perorangan
5) Pelayanan kesehatan masyarakat.[3]

2. Gambaran Umum Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah staff atau pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru yang berjumlah 51 staff dimana 5 laki-laki dan 46 perempuan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar kepada 51 responden (staff dan pegawai) Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Total pernyataan angket yang disebarkan pada responden adalah sebanyak 30 butir pernyataan, dimana 20 pernyataan untuk variabel pelatihan dan motivasi (X) dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y).

[3] Ibid.

Penyebaran angket dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden. Adapun krakteristik responden dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan pegawai.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner.

1) Uji Validitas Pelatihan (X_2)

Tabel IV.1
Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S_1	0,598	Instrumen valid jika r_{hitung}positif ≥ r_{tabel}. Nilai r_{tabel}untuk df = n-2 (51-2) = 49 dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh r_{tabel}sebesar 0,275	Valid
S_2	0,196		Tidak Valid
S_3	0,426		Valid
S_4	0,390		Valid
S_5	0,390		Valid
S_6	0,499		Valid
S_7	0,598		Valid
S_8	0,769		Valid
S_9	0,769		Valid
S_10	0,769		Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018

Uji validitas variabel pelatihan pada tabel IV.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai pelatihan dari soal 1,3 samapai dengan 10 adalah valid, karena item tersebut memiliki nilai r_{hitung}> r_{tabel} dengan n=51 maka diperoleh r_{tabel} adalah0,275. Soal nomor 2 adalah tidak valid sebab item

tersebut memiliki nilai $r_{hitung}<r_{tabel}$. Sehingga angket variabel pelatihan dinyatakan 9 soal valid dan 1 soal tidak valid.

2) Uji Validitas Motivasi (X_2)

Tabel IV.2
Uji Validitas Motivasi (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S_1	0,540	Instrumen valid jika r_{hitung}positif ≥ r_{tabel}. Nilai r_{tabel}untuk df = n-2 (51-2) = 49 dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh r_{tabel}sebesar 0,275	Valid
S_2	0,394		Valid
S_3	0,645		Valid
S_4	0,460		Valid
S_5	0,694		Valid
S_6	0,425		Valid
S_7	0,623		Valid
S_8	0,614		Valid
S_9	0,559		Valid
S_10	0,324		Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018

Uji validitas variabel motivasi pada tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa semua soal angket variabel motivasi adalah valid, Sebab item tersebut memiliki nilai $r_{hitung}>r_{tabel}$.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.3
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
S_1	0,567	Instrumen valid jika r_{hitung} positif ≥ r_{tabel}. Nilai r_{tabel} untuk df = n-2 (51-2) = 49 dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh r_{tabel}sebesar 0,275	Valid
S_2	0,281		Tidak Valid
S_3	0,359		Valid
S_4	0,440		Valid
S_5	0,567		Valid
S_6	0,207		Valid
S_7	0,388		Valid
S_8	0,401		Valid
S_9	0,365		Valid
S_10	0,269		Tidak Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018

Uji validitas variabel motivasi pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai motivasi soal nomor 2 dan 10 adalah tidak valid, karena item tersebut memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan n=51 maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,275. Sedangkan angket soal nomor 1,3,4,5,6,7,8, dan 9 adalah valid. Sebab item tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga angket variabel motivasi dinyatakan 8 soal valid dan 2 soal tidak valid.

Berikut ini tabel rangkuman dari semua variabel yang diuji validitasnya:

Tabel IV.4
Hasil Pengujian Validitas Semua Variabel

Variabel	Jumlah Butir Soal	Jumlah Soal Valid	Jumlah Soal Gugur
Pelatihan	10	9	1
Motivasi	10	10	0
Kinerja Pegawai	10	8	2
Total	**30**	**27**	**3**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan terdapat 10 soal, setelah dilakukan uji validitas ternyata 1 soal dinyatakan tidak valid. Artinya hanya 9 butir soal yang dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya Pada variabel motivasi terdapat 10 soal, kemudian setelah dilakukan uji validitas maka hasil yang diperoleh dalah valid. Variabel kinerja pegawai terdapat 10 butir soal, setelah dilakukan uji validitas hasil menunjukkan 2 soal dinyatakan tidak valid. Artinya hanya 8 butir soal yang dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya

Dengan demikian, dari 30 butir soal terdapat 3 soal yang tidak valid/gugur, sedangkan untuk soal yang valid sebanyak 27 soal.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan salah satu syarat penting bagi peneliti, reliabilitas sama dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian dikatakan tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya.

Hasil Uji Reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's alpha* (α), menunjukkan semua variabel yang diteliti memenuhi unsur reliabilitas dengan nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,6. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha*	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan	0,780	9	Reliabel
Motivasi	0,699	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,631	8	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.6
Uji Normalitas *Kolmogrov- Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50748479
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,059
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Uji normalitas yang digunakan untuk melihat apakah data yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Dari data diatas, terlihat bahwa pada semua variabel memiliki nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) ≥ 0,05 yaitu 0,200, Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian telah memenuhi syarat statistik parametrik.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SSPS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf

signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05.

1. Uji Linearitas Pelatihan (X_1)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel IV. 7
Hasil Output Uji Linearitas Pelatihan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	279,147	19	14,692	2,091	,033
		Linearity	173,159	1	173,159	24,642	,000
		Deviation from Linearity	105,988	18	5,888	,838	,647
	Within Groups		217,833	31	7,027		
	Total		496,980	50			

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada output *ANOVA Table.*[4] Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

[4] Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis,* (Yogyakarta:Andi Offset, 2014), hlm. 84.

2. Uji Linearitas Motivasi (X_2)

Tabel IV. 8
Hasil Output Uji Linearitas Motivasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	173,523	13	13,348	1,527	,154
		Linearity	26,566	1	26,566	3,039	,009
		Deviation from Linearity	146,957	12	12,246	1,401	,209
	Within Groups		323,457	37	8,742		
	Total		496,980	50			

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada output *ANOVA Table.*[5] Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalm model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.[6] Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai

[5] Ibid.
[6] Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm.99.

tolerance dan VIF (*Variance Inflaction Factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.[7] Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV. 9
Hasil Output Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,974	1,027
	Motivasi	, 974	1,027

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui nilai VIF untuk variabel pelatihan adalah 1,027<10, variabel Motivasi 1.027<10, dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel diatas lebih kecil dari 10 (VIF <10).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel pelatihan adalah 0,974 > 0,1, motivasi 0,974> 0,1 Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* > 0,1). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

[7]Ibid., hlm.103.

b. Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanagan heteroskedostisidas. Jika nilai signifikan<0,05 maka akan terjadi heterokedastitas, sebaliknya jika nilai signifikan>0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Spearman rho. Berikut hasil uji heteroskedatisitas:

Tabel IV. 10
Hasil Output Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Pelatihan	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,130	,000
		Sig. (2-tailed)	.	,363	,997
		N	51	51	51
	Motivasi	Correlation Coefficient	,130	1,000	-,028
		Sig. (2-tailed)	,363	.	,846
		N	51	51	51
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,000	-,028	1,000
		Sig. (2-tailed)	,997	,846	.
		N	51	51	51

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Pada tabel diatas uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode korelasi spearman’s rho, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel

pelatihan dan motivasin dengan *Unstandardized Residual* memiliki signifikansi (*Sig 2 tailed*) lebih dari 0,05 yaitu masing-masing 0,997 dan 0,846. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel IV.11
Hasil Output Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,718	4,399		4,937	,000
	Pelatihan	,339	,070	,568	4,881	,000
	Motivasi	,111	,093	,140	1,701	,236

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

KK= 21,718 + (0,339) Pelatihan + (0,111) Motivasi +e

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar 21,718 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan dan motivasi, dianggap konstan atau ditiadakan, maka kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru sebesar 21,718 satuan.

b. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,339 menunjukkan bahwa apabila pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,339 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

c. Nilai Koefisien religiusitas sebesar 0,111 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,111 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan (*goodness of fit*) dari regresi linear berganda, yaitu merupakan persentase sumbangan X terhadap Variasi naik turunnya Y. Adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606[a]	,367	,341	2,559

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Berdasarkan tabel IV.12 diperoleh angka R sebesar 0,606 artinya korelasi antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai

sebesar 0,606. Hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada interpretasi hubungan kuat. Nilai R Square sebesar 0,367 artinya pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai sebesar 36,7 persen sedangkan 63,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian seperti menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan, keperibadian dan minat kerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel. IV. 13
Hasil Output Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,718	4,399		4,937	,000
	Pelatihan	,339	,070	,568	4,881	,000
	Motivasi	,111	,093	,140	1,701	,236

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Dari hasil *output* tabel IV.13 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 4,881 sedangkan t_{tabel} diperoleh 1,676 ini berarti t_{hitung}

> t_{tabel} (4,881<1,676) berarti h_{01} ditolak dan h_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 1,701 t_{tabel} diperoleh 1,676 ini berarti t_{hitung}> t_{tabel}(1,701>1,676), maka h_{02} ditolak dan h_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel IV. 14
Hasil Output Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,606	2	91,303	13,941	,000[b]
	Residual	314,374	48	6,549		
	Total	496,980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan
Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS versi 23, 2018.

Berdasarkan tabel IV.14 dijelaskan bahwa F_{hitung} > F_{tabel}(13,941 > 3,19), maka h_{03} ditolak dan h_{a3} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Adapun dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} 4,881. Hal ini berarti variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,881>1,676). Berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai"

Sesuai dengan teori dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Dita Puspanita Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon). Menyatakan "sikap konsumen berpengaruh signifikan terhdadap kinerja pegawai."

Jadi kesimpulannya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

2. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.**

Motivasi adalah motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persintensi kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina pegawai mereka secara berhasil, dalam upaya pencapian sasaran organisasi. Adapun dengan menggunakan uji t diperoleh hasil 1,701. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari $t_{hitung}>t_{tabel}$ (1,701>1,676). Ini berarti motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Amini yaitu motivasi dalam prosesnya dapat terjadi dari dua bagian yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu. Sementara motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar atau ransangan dari lingkungan yang mengakibatkan seorang individu ingin berbuat untuk itu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Lita Lestari yang berjudul Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai kampoeng

Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah). Penelitian Lita Lestari menyatakan "bahwa adanya motivasi ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai".

Jadi kesimpulannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru. Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Motivasi diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas, yakni motivasi positif, motivasi negative, motivasi dari dalam dan motivasi dari luar.

3. **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru.**

Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,941>3,19), maka h_{03} di tolak dan h_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jadi kesimpulannya pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru. Hal ini sesuai dengan ungkapan Amini Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Dalam pencapaian hasil tersebut maka diperlukan suatu pendekatan pelatihan pegawai dengan didorongi dengan motivasi yang tinggi. Dimana, pelatihan sebagai dasar seseorang untuk bekerja dan motivasi sebagai dorongan dan pangkal seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skiripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan dan terkadang tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.
3. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya bisa meneliti di Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru.

Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batng Toru, dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 21,718 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan dan motivasi, dianggap konstan atau ditiadakan, maka kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru sebesar 21,718 satuan.
2. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,339 menunjukkan bahwa apabila pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,339 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai.
3. Nilai Koefisien religiusitas sebesar 0,111 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,111 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.

4. Hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada interpretasi hubungan kuat. Nilai R Square sebesar 0,367 artinya pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai sebesar 36,7 persen sedangkan 63,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.
5. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(4,881> 1,676), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
6. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(1,701> 1,676), maka H_{02} ditolak dan Ha_2 diterima.
7. Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru, hal tersebut dibuktikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,941> 3,19), H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Tempat Penelitian

   Disarankan untuk lebih meningkatkan pelatihan dan memberikan motivasi (doeongan) yang tinggi bagi pegawai, sehingga akan mencapai kinerja yang efektif dan efesien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

.

Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2004.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2003.

Arsi Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Azuar Zuliandi, Irfan,dkk. *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi* , Medan: Umsu Press, 2015.

Basir Bartos, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* , Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

Dessler Gery, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia: PT Intan Sejati Klaten 2006.

Duwi Priyatno, *SPSS 22, Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.

Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Media Kom, 2008.

Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

_____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010

H.Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Husein Umar, *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.

Kaswan, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Bandung: Alfabeta, 2013.

M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah (Pesan, Kesan dan Keselarasan Al-Qur'an*, Jakarta Lentera Hati, 2002.

Malayu, *Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*, Yogjakarta: Penerbit Erlangga, 2009.

Muhammad Nasib, *Ringkasan Rafsir Ibnu katsir*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999

Nur Asnawi Masyhuri, *Metode Riset Penelitian Pemasaran*, Malang: UIN-MALIKI PERS, 2009.

Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mitsbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002

Rosady Ruslan, *Metode Peneliian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Sadili Samsuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005.

Sahid Raharjo, "*Pandunan Uji Heteroskedastisitas dengan Gambar Scatterplots SPSS*" www.spssindonesia.com.

Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Klompok,* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* , Bandung: ALFABETA, 2010.

Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktek,* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama	: Irdayani Siregar
Nim	: 14402 00106
Tempat/ tanggal Lahir	: Manompas, 25 April 1996
Jenis Kelamin	: Perempuan
Anak Ke	: 1 dari 5
Alamat	: Manompas, Rianiate I Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara
Agama	: Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah	: Asmul Siregar
Pekerjaan	: Petani
Nama Ibu	: Samria Aritonang
Pekerjaan	: Petani
Alamat	: Manompas, Rianiate I Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2002-2008	: SD Negeri 103810 Manompas, Muara Batang Toru
Tahun 2008-2011	: SMP Negeri 1 Muara Batang Toru
Tahun 2011-2014	: SMA Negeri 6 Padangsidimpuan
Tahun 2014-2018	: Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidimpuan.
Motto	: Hidup tentang Kerja Keras, Optimis dan Disiplin.

REPUBLIK INDONESIA
NEGERI PADANGSIDIMPUAN
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Sisingamangaraja Km. 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Mei 2015

Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkaji Skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini:

Pelatihan dan motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Muara Batang Toru.

Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II Skripsi

Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Ketua Jurusan

Muhammad Isa,ST., MM
NIP.19800605 201101 1 003

KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/TidakBersedia
PEMBIMBING II

Ahmad Iqbal Tanjung, 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 Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

B- 3JK. /In.14/G/TL.00/3/2018 23 Maret 2018

-

Mohon Izin Pra Riset

...an Puskesmas Hutaraja
...atan Muara Batang Toru

...anuli Selatan

...mu'alaikum Wr.Wb

...engan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan ...ngkan bahwa:

...ama	: Irdayani Siregar
...IM	: 1440200106
...emester	: VIII (Delapan)
...urusan	: Ekonomi Syariah
...akultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

...alah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ...adangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh ...an dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Puskesmas ...a Kecamatan Muara Batang Toru** ".

...ehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin pra riset ...a sesuai dengan maksud judul di atas.

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

...mu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

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

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faxmile(0634) 24022

: B-[illegible] /In.14/G/TL.00/05/2018 Mei 2018
: Mohon Izin Riset

Puskesmas Hutaraja
tan Muara Batang Toru

Tapanuli Selatan

mu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan rangkan bahwa:

Nama	: Irdayani Siregar
NIM	: 1440200106
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: EkonomiSyariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN gsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Pelatihan otivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara g Toru".**

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

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

siamu'alaikum Wr.Wb.

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

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
UPT PUSKESMAS HUTARAJA
KECAMATAN MUARA BATANGTORU
Kode Pos : 22738

Mei 2018

/658/Pusk/2018

rat Persetujuan Riset

Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

mpuan

alaikum warohmatullohi wabarokatuh

dengan surat Bapak tanggal 28 Mei 2018 Nomor : B-468/In.14/G/TL.00/05/2018 tentang izin riset di Puskesmas Hutaraja atas nama **Irdayani Siregar** dengan Nomor Induk **1440200106** dapat kami setujui dengan ketentuan riset yang dilakukan mengikuti peraturan kan Puskesmas Hutaraja.

rat persetujuan riset ini disampaikan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Kepala UPT Puskesmas Hutaraja
Kec. Muara Batangtoru

FIRMAN SIMATUPANG, M.Kes
NIP. 19[illegible]

PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

UPT PUSKESMAS HUTARAJA

KECAMATAN MUARA BATANGTORU

kode Pos 22758

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI RISET

anda tangan di bawah ini adalah Kepala UPT Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara
u dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

ama	: IRDAYANI SIREGAR
IM	: 1440200106
urusan	: Ekonomi Syariah / Manjemen Bisnis

lakukan riset di UPT Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batangtoru tentang pengaruh
t dan motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara
u dari tanggal 30 Mei 2018 s/d tanggal 24 September 2018.

n surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hutaraja , 10 Oktober 2018
Ka. UPT Puskesmas Hutaraja
Kecamatan Muara Batangtoru

DINAS KESEHATAN DAERAH

FIRYAL SIMATUPANG,M.Kes
NIP : 19690330 199402 1 002

Lampiran 4

Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen Tentang Pelatihan (X_1)

Responden	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
2	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
6	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
7	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	43
8	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
9	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	40
10	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	42
11	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	39
12	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	40
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
14	5	5	5	5	5	3	5	2	2	2	39
15	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34
16	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	40
17	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	42
18	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	39
19	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	44
20	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	38
21	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34
22	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	36
23	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
24	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	38
25	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	43
26	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
27	3	4	5	4	4	5	3	2	2	2	34
28	5	5	4	4	4	5	5	2	2	2	38
29	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	37
30	4	4	4	5	5	5	4	1	1	1	34
31	2	5	5	4	4	3	2	1	1	1	28
32	2	5	5	4	4	4	2	2	2	2	32
33	2	5	4	5	5	5	2	3	3	3	37
34	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
35	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
36	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	35
37	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	29
38	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	42

39	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	38
40	4	4	4	5	5	4	4	1	1	1	33
41	2	5	3	3	3	4	2	2	2	2	28
42	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	31
43	2	3	5	4	4	4	2	2	2	2	30
44	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	33
45	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	31
46	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	28
47	4	5	4	5	5	5	4	1	1	1	35
48	3	4	4	3	3	4	3	1	1	1	27
49	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	27
50	4	4	4	5	5	4	4	1	1	1	33
51	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	32

Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen Tentang Motivasi (X_2)

Responden	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	42
9	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	37
10	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	42
11	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
12	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
15	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
18	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	41
22	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	41
23	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40

24	3	2	5	3	3	3	5	5	5	5	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
26	5	5	4	2	5	5	3	4	3	5	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
28	4	5	4	5	4	4	4	2	2	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	39
32	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
33	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
36	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	41
37	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
40	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
41	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	44
42	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
45	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	43
46	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
49	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	42
50	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	41
51	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	46

Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen
Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Responden	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
1	5	4	5	4	5	4	2	4	3	5	41
2	5	5	5	4	5	4	3	3	2	5	41
3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	38
4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	3	33
5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39

6	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	42
7	4	4	5	4	4	3	2	3	2	5	36
8	4	5	4	5	4	5	2	5	3	3	40
9	5	3	5	4	5	3	1	3	2	4	35
10	5	5	5	4	5	4	2	3	2	4	39
11	5	5	4	5	5	4	1	5	2	2	38
12	5	5	3	5	5	4	2	5	3	3	40
13	5	5	4	5	5	3	2	5	3	4	41
14	3	5	5	5	3	3	2	5	2	2	35
15	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	33
16	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	40
17	5	5	4	5	5	2	1	5	2	3	37
18	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	38
19	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	42
20	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	39
22	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	41
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
24	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	44
25	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	43
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39
27	5	4	4	5	5	4	5	3	4	2	41
28	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	42
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	43
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	40
31	3	5	4	5	3	4	4	2	5	1	36
32	4	5	4	5	4	4	4	2	5	2	39
33	5	5	5	4	5	4	4	2	5	3	42
34	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46
35	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
36	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	42
37	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	35
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44
39	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	42
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	38
41	4	5	3	3	4	4	4	2	4	2	35
42	3	5	2	4	3	4	4	3	5	3	36
43	4	3	4	5	4	4	4	2	4	2	36
44	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	40
45	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	35
46	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	35
47	5	5	5	4	5	4	4	4	5	1	42

48	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	35
49	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	35
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	39
51	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	35

Lampiran 5

Transformasi Data Interval Tentang Pelatihan (X_1)

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL PELATIHAN						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	10	7	20	14	51
2	0	0	4	34	13	51
3	0	0	4	34	13	51
4	0	1	5	37	8	51
5	0	1	5	37	8	51
6	0	1	10	33	7	51
7	0	10	13	25	3	51
8	5	9	8	21	8	51

9	5	9	11	21	5	51
10	5	9	4	27	6	51
Frekuensi	15	50	71	289	85	510
Proporsi	0,0294	0,0980	0,1392	0,5667	0,1667	
Proporsi Komulatif	0,0294	0,1275	0,2667	0,8333	1,0000	
Zi	-1,8895	-1,1385	-0,6229	0,9674	0,0000	
Densitas	0,066933	0,208658	0,328586	0,249851	0,398942	
Scale Value	-2,2757	-1,4456	-0,8615	0,1389	-0,8945	
Transformasi	1	1,83	2,41	3,41	2,38	

Transformasi Data Interval Tentang Motivasi (X_1)

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL MOTIVASI						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	1	11	20	19	51
2	0	2	4	22	23	51
3	0	0	5	22	24	51
4	0	2	5	19	25	51
5	0	1	5	15	30	51
6	0	0	8	17	26	51
7	0	0	5	18	28	51
8	0	1	3	20	27	51
9	0	1	7	21	22	51
10	0	3	8	21	19	51
Frekuensi	0	11	61	195	243	510
Proporsi	0,0000	0,0216	0,1196	0,3824	0,4765	
Proporsi Komulatif	0,0000	0,0216	0,1412	0,5235	1,0000	
Zi	0,0000	-2,0224	-1,0750	0,0590	0,0000	
Densitas	0,0000	0,05161484	0,223845	0,398248	0,398942	
Scale Value	0,0000	0,00000	-1,4400	-0,4561	-0,0015	
Transformasi	0,0000	0,00000	1,83	2,82	3,27	

Transformasi Data Interval Tentang Kinerja Karyawan (Y)

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	8	16	15	12	51
2	0	1	2	25	23	51
3	0	0	4	28	19	51

4	0	1	5	30	15	51
5	0	1	5	30	15	51
6	0	0	5	24	22	51
7	0	8	16	15	12	51
8	9	13	18	5	6	51
9	9	13	18	5	6	51
10	9	13	18	5	6	51
Frekuensi	27	58	107	182	136	510
Proporsi	0,0529	0,1137	0,2098	0,3569	0,2667	
Proporsi Komulatif	0,0529	0,1667	0,3765	0,7333	1,0000	
Zi	-1,6170	-0,9674	-0,3148	0,6229	0,0000	
Densitas	0,107932	0,249851	0,379661	0,328586	0,398942	
Scale Value	-2,0387	-1,2479	-0,6187	0,1431	-0,2638	
Transformasi	1	2,02	2,65	3,42	3,01	

Lampiran 6

Hasil Transformasi Data Interval Tentang Pelatihan (X_1)

Responden	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
1	2,41	2,41	2,41	3,41	3,41	3,41	2,41	1,83	1,83	1,83	25,36
2	1,83	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	1,83	2,41	2,41	2,41	26,91
3	2,41	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	2,41	2,41	2,41	2,41	27,04
4	1,83	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	1,83	1	1	1	23,71
5	3,41	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	3,41	2,41	2,41	2,41	29,04
6	1,83	3,41	3,41	2,38	2,38	2,41	1,83	1,83	1,83	1,83	23,14
7	1,83	2,41	2,38	2,41	2,41	2,41	1,83	1,83	1,83	1,83	21,17
8	2,41	2,38	3,41	2,38	2,38	3,41	2,41	1,83	1,83	1,83	24,27
9	1,83	3,41	3,41	2,41	2,41	3,41	1,83	1	1	1	21,71
10	1,83	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	1,83	1,83	1,83	1,83	25,17
11	1,83	2,38	2,41	3,41	3,41	2,41	1,83	1	1	1	20,68
12	2,41	2,38	3,41	3,41	3,41	2,38	2,41	1,83	1,83	1,83	25,3
13	2,41	3,41	2,38	2,41	2,41	2,38	2,41	1,83	1,83	1,83	23,3
14	1,83	3,41	2,38	2,41	2,41	3,41	1,83	1,83	1,83	1,83	23,17
15	1,83	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	1,83	1	1	1	23,71

16	2,41	2,41	2,38	2,41	2,41	3,41	2,41	2,41	2,41	2,41	25,07
17	1,83	3,41	3,41	1,83	1,83	1,83	1,83	1	1	1	18,97
18	3,41	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	3,41	1,83	1,83	1,83	27,3
19	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	32,04
20	2,38	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	3,41	2,38	2,41	3,41	28,98
21	2,38	3,41	2,38	3,41	2,38	2,41	2,41	3,41	3,41	3,41	29,01
22	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,41	2,38	2,41	3,41	30,04
23	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	2,41	2,41	3,41	3,41	3,41	31,07
24	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	32,04
25	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	32,04
26	2,38	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	32,04
27	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	2,38	2,38	31,01
28	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,41	3,41	3,41	3,41	33,1
29	2,38	2,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	30,01
30	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	32,04
31	2,38	2,38	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	2,38	3,41	29,98
32	2,38	2,38	2,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	30,01
33	2,38	3,41	2,38	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	31,01
34	2,38	3,41	2,38	3,41	2,38	2,41	2,41	2,38	2,41	3,41	26,98
35	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	2,38	3,41	3,41	2,38	3,41	31,01
36	2,38	2,38	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	2,38	29,98
37	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	2,41	3,41	2,41	2,41	3,41	30,07
38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,41	2,41	2,41	3,41	3,41	31,1
39	3,41	2,38	3,41	2,38	2,38	2,41	3,41	2,41	2,41	2,38	26,98
40	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	32,04
41	3,41	2,38	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	32,04
42	2,38	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	31,01
43	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	32,04
44	3,41	2,38	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	32,04
45	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	34,1
46	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	2,41	3,41	32,07
47	2,38	3,41	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	32,04
48	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	2,41	3,41	33,1
49	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	3,41	34,1
50	2,38	3,41	2,38	3,41	3,41	2,38	3,41	3,41	3,41	3,41	31,01
51	2,41	3,41	2,41	3,41	3,41	2,41	2,41	2,41	2,38	3,41	28,07

Hasil Transformasi Data Interval Tentang Motivasi (X_2)

Responden	**S_1**	**S_2**	**S_3**	**S_4**	**S_5**	**S_6**	**S_7**	**S_8**	**S_9**	**S_10**	**Total**
1	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	0	29,43
2	2,82	1,83	1,83	2,82	1,83	2,82	1,83	1,83	2,82	1,83	22,26

3	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	30
4	1,83	1,83	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	1,83	25,23
5	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	32,25
6	3,27	3,27	3,27	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	32,25
7	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	32,25
8	1,83	1,83	2,82	2,82	3,27	2,82	3,27	3,27	2,82	3,27	28,02
9	1,83	3,27	2,82	2,82	1,83	1,83	2,82	2,82	2,82	1,83	24,69
10	3,27	0	3,27	1,83	3,27	1,83	3,27	3,27	2,82	3,27	26,1
11	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	3,27	2,82	2,82	2,82	30,9
12	1,83	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	3,27	1,83	1,83	26,13
13	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	32,25
14	1,83	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	30,81
15	0	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	2,82	0	25,26
16	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	28,2
17	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	1,83	27,66
18	2,82	3,27	2,82	1,83	1,83	2,82	2,82	3,27	1,83	2,82	26,13
19	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	28,2
20	3,27	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	29,1
21	2,82	3,27	3,27	0	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	26,73
22	1,83	1,83	1,83	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	3,27	1,83	26,49
23	1,83	2,82	2,82	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	27,66
24	1,83	0	3,27	1,83	1,83	1,83	3,27	3,27	3,27	3,27	23,67
25	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	32,25
26	3,27	3,27	2,82	0	3,27	3,27	1,83	2,82	1,83	3,27	25,65
27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	1,83	3,27	31,26
28	2,82	3,27	2,82	3,27	2,82	2,82	2,82	0	0	3,27	23,91
29	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	32,7
30	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	31,8
31	2,82	2,82	2,82	2,82	0	3,27	2,82	2,82	2,82	2,82	25,83
32	2,82	3,27	3,27	3,27	2,82	2,82	1,83	2,82	2,82	2,82	28,56
33	2,82	3,27	2,82	3,27	2,82	3,27	1,83	1,83	1,83	2,82	26,58
34	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	32,7
35	3,27	3,27	3,27	2,82	3,27	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	31,35
36	1,83	2,82	1,83	2,82	1,83	3,27	3,27	3,27	2,82	3,27	27,03
37	3,27	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	1,83	1,83	1,83	1,83	26,49
38	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	3,27	28,65
39	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	31,35
40	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	2,82	1,83	2,82	29,91
41	2,82	3,27	3,27	3,27	2,82	1,83	2,82	3,27	3,27	2,82	29,46
42	2,82	2,82	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	30,45
43	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	1,83	2,82	2,82	2,82	2,82	27,21
44	2,82	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	2,82	2,82	30

45	1,83	2,82	1,83	1,83	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	27,93
46	3,27	2,82	3,27	3,27	3,27	1,83	3,27	3,27	3,27	3,27	30,81
47	2,82	2,82	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	30,9
48	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	1,83	2,82	2,82	2,82	3,27	27,66
49	2,82	2,82	2,82	3,27	3,27	3,27	3,27	2,82	2,82	0	27,18
50	1,83	2,82	1,83	1,83	3,27	3,27	3,27	3,27	3,27	1,83	26,49
51	3,27	2,82	3,27	3,27	3,27	1,83	3,27	3,27	3,27	2,82	30,36

Hasil Transformasi Data Interval Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Responden	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
1	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,01	3,42	3,01	3,01	3,01	31,74
2	2,65	3,01	3,42	3,01	3,01	3,01	2,65	3,01	3,01	3,01	29,79
3	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	2,65	31,89
4	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	3,42	3,42	2,65	2,65	2,65	30,35
5	2,65	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	3,42	3,42	3,42	32,66
6	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	2,65	2,65	2,65	29,02
7	2,65	3,42	3,42	3,01	3,01	3,42	2,65	3,01	3,01	3,01	30,61
8	3,01	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	3,01	2,65	2,65	2,65	30,25
9	2,65	2,65	3,42	3,01	3,01	3,01	2,65	3,42	3,42	3,42	30,66
10	2,65	3,01	3,42	3,01	3,01	3,01	2,65	3,42	3,42	3,42	31,02
11	3,01	3,01	3,01	3,42	3,42	3,01	3,01	2,02	2,02	2,02	27,95
12	3,01	3,01	3,01	2,65	2,65	3,01	3,01	2,65	2,65	2,65	28,3
13	3,01	3,01	3,01	3,42	3,42	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	32,15
14	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	2,65	3,01	2,02	2,02	2,02	26,77
15	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,02	2,02	2,02	30
16	3,42	3,01	3,01	3,42	3,42	3,01	3,42	2,65	2,65	2,65	30,66
17	3,01	3,01	3,01	3,42	3,42	3,01	3,01	2,65	2,65	2,65	29,84
18	2,65	3,42	3,42	2,65	2,65	3,42	2,65	3,01	3,01	3,01	29,89
19	3,01	2,02	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	30,34
20	3,01	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	3,01	2,65	2,65	2,65	30,3
21	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,02	2,02	2,02	30
22	2,65	3,42	3,42	3,42	3,42	3,01	2,65	2,65	2,65	2,65	29,94
23	2,65	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	2,65	2,65	30,35
24	2,65	3,01	3,01	3,42	3,42	3,01	2,65	2,65	2,65	2,65	29,12

25	2,65	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	2,65	3,01	3,01	3,01	30,61
26	2,65	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	2,65	2,65	30,35
27	2,65	3,42	3,01	3,42	3,42	3,01	2,65	2,02	2,02	2,02	27,64
28	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	2,02	2,02	2,02	28,36
29	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,01	3,42	2,02	2,02	2,02	28,77
30	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,01	3,42	1	1	1	25,71
31	2,02	3,01	3,01	3,42	3,42	2,65	2,02	1	1	1	22,55
32	2,02	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	2,02	2,02	2,02	2,02	26,38
33	2,02	3,01	3,42	3,01	3,01	3,01	2,02	2,65	2,65	2,65	27,45
34	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	2,65	2,65	2,65	29,02
35	3,01	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	3,01	3,42	3,42	3,42	32,56
36	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	3,01	3,42	2,02	2,02	2,02	29,59
37	2,02	3,42	2,65	3,42	3,42	3,42	2,02	2,02	2,02	2,02	26,43
38	3,42	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,42	2,65	2,65	2,65	29,84
39	3,42	3,42	3,01	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	2,65	31,48
40	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,42	3,42	1	1	1	26,12
41	2,02	3,01	2,65	2,65	2,65	3,42	2,02	2,02	2,02	2,02	24,48
42	2,65	3,01	3,42	2,02	2,02	2,65	2,65	2,65	2,65	2,65	26,37
43	2,02	2,65	3,01	3,42	3,42	3,42	2,02	2,02	2,02	2,02	26,02
44	3,42	3,01	3,01	3,42	3,42	3,42	3,42	1	1	1	26,12
45	2,65	3,42	3,42	3,42	3,42	2,65	2,65	2,02	2,02	2,02	27,69
46	2,65	3,42	2,65	3,42	3,42	3,42	2,65	1	1	1	24,63
47	3,42	3,01	3,42	3,01	3,01	3,01	3,42	1	1	1	25,3
48	2,65	3,42	3,42	2,65	2,65	3,42	2,65	1	1	1	23,86
49	2,02	3,42	3,42	3,42	3,42	3,42	2,02	1	1	1	24,14
50	3,42	3,42	3,42	3,01	3,01	3,42	3,42	1	1	1	26,12
51	2,02	3,42	2,65	3,42	3,42	3,42	2,02	2,65	2,65	2,65	28,32

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Correlations

		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
S_1	Pearson Correlation	1	,161	,414**	,149	,149	,260	1,000**	,105	,105	,105	,598**
	Sig. (2-tailed)		,258	,003	,296	,296	,066	,000	,465	,465	,465	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_2	Pearson Correlation	,161	1	,417**	,001	,001	,077	,161	-,069	-,069	-,069	,198
	Sig. (2-tailed)	,258		,002	,995	,995	,591	,258	,630	,630	,630	,163
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_3	Pearson Correlation	,414**	,417**	1	,080	,080	,151	,414**	,084	,084	,084	,426**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002		,576	,576	,291	,003	,558	,558	,558	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_4	Pearson Correlation	,149	,001	,080	1	1,000**	,378**	,149	,029	,029	,029	,390**
	Sig. (2-tailed)	,296	,995	,576		,000	,006	,296	,839	,839	,839	,005
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_5	Pearson Correlation	,149	,001	,080	1,000**	1	,378**	,149	,029	,029	,029	,390**
	Sig. (2-tailed)	,296	,995	,576	,000		,006	,296	,839	,839	,839	,005
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_6	Pearson Correlation	,260	,077	,151	,378**	,378**	1	,260	,218	,218	,218	,499**
	Sig. (2-tailed)	,066	,591	,291	,006	,006		,066	,125	,125	,125	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_7	Pearson Correlation	1,000**	,161	,414**	,149	,149	,260	1	,105	,105	,105	,598**

	Sig. (2-tailed)	,000	,258	,003	,296	,296	,066		,465	,465	,465	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_8	Pearson Correlation	,105	-,069	,084	,029	,029	,218	,105	1	1,000**	1,000**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,465	,630	,558	,839	,839	,125	,465		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_9	Pearson Correlation	,105	-,069	,084	,029	,029	,218	,105	1,000**	1	1,000**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,465	,630	,558	,839	,839	,125	,465	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_10	Pearson Correlation	,105	-,069	,084	,029	,029	,218	,105	1,000**	1,000**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,465	,630	,558	,839	,839	,125	,465	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	,598**	,198	,426**	,390**	,390**	,499**	,598**	,769**	,769**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,163	,002	,005	,005	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Correlations

		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
S_1	Pearson Correlation	1	,352*	,510**	,185	,333*	,062	-,026	,084	,047	,207	,540**
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,195	,017	,665	,858	,556	,744	,145	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_2	Pearson Correlation	,352*	1	,325*	,261	,177	,299*	-,143	-,017	-,160	-,072	,394**
	Sig. (2-tailed)	,011		,020	,064	,214	,033	,316	,905	,262	,616	,004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_3	Pearson Correlation	,510**	,325*	1	,373**	,416**	-,029	,199	,294*	,202	,142	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,007	,002	,842	,162	,037	,155	,319	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_4	Pearson Correlation	,185	,261	,373**	1	,253	,244	,212	-,067	,125	-,184	,460**
	Sig. (2-tailed)	,195	,064	,007		,073	,085	,136	,641	,381	,195	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

S_5	Pearson Correlation	,333*	,177	,416**	,253	1	,387**	,457**	,305*	,313*	,053	,694**
	Sig. (2-tailed)	,017	,214	,002	,073		,005	,001	,030	,025	,714	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_6	Pearson Correlation	,062	,299*	-,029	,244	,387**	1	,235	,086	,084	-,115	,425**
	Sig. (2-tailed)	,665	,033	,842	,085	,005		,097	,549	,557	,420	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_7	Pearson Correlation	-,026	-,143	,199	,212	,457**	,235	1	,683**	,623**	,161	,623**
	Sig. (2-tailed)	,858	,316	,162	,136	,001	,097		,000	,000	,260	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_8	Pearson Correlation	,084	-,017	,294*	-,067	,305*	,086	,683**	1	,682**	,288*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,556	,905	,037	,641	,030	,549	,000		,000	,041	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_9	Pearson Correlation	,047	-,160	,202	,125	,313*	,084	,623**	,682**	1	,110	,559**
	Sig. (2-tailed)	,744	,262	,155	,381	,025	,557	,000	,000		,441	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_10	Pearson Correlation	,207	-,072	,142	-,184	,053	-,115	,161	,288*	,110	1	,324*
	Sig. (2-tailed)	,145	,616	,319	,195	,714	,420	,260	,041	,441		,020
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	,540**	,394**	,645**	,460**	,694**	,425**	,623**	,614**	,559**	,324*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,020	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_10	Total
S_1	Pearson Correlation	1	,077	,378**	,151	1,000**	-,228	-,119	,260	-,162	,218	,567**
	Sig. (2-tailed)		,591	,006	,291	,000	,108	,406	,066	,257	,125	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_2	Pearson Correlation	,077	1	,001	,417**	,077	-,071	-,087	,161	-,061	-,069	,281*
	Sig. (2-tailed)	,591		,995	,002	,591	,620	,545	,258	,672	,630	,045
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

S_3	Pearson Correlation	,378**	,001	1	,080	,378**	-,161	-,028	,149	-,137	,029	,359**
	Sig. (2-tailed)	,006	,995		,576	,006	,260	,845	,296	,338	,839	,010
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_4	Pearson Correlation	,151	,417**	,080	1	,151	-,073	-,106	,414**	-,097	,084	,440**
	Sig. (2-tailed)	,291	,002	,576		,291	,611	,459	,003	,498	,558	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_5	Pearson Correlation	1,000**	,077	,378**	,151	1	-,228	-,119	,260	-,162	,218	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,591	,006	,291		,108	,406	,066	,257	,125	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_6	Pearson Correlation	-,228	-,071	-,161	-,073	-,228	1	,274	-,020	,296*	-,049	,207
	Sig. (2-tailed)	,108	,620	,260	,611	,108		,051	,887	,035	,735	,145
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_7	Pearson Correlation	-,119	-,087	-,028	-,106	-,119	,274	1	-,329*	,823**	-,321*	,388**
	Sig. (2-tailed)	,406	,545	,845	,459	,406	,051		,019	,000	,021	,005
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_8	Pearson Correlation	,260	,161	,149	,414**	,260	-,020	-,329*	1	-,257	,105	,401**
	Sig. (2-tailed)	,066	,258	,296	,003	,066	,887	,019		,069	,465	,004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_9	Pearson Correlation	-,162	-,061	-,137	-,097	-,162	,296*	,823**	-,257	1	-,345*	,365**
	Sig. (2-tailed)	,257	,672	,338	,498	,257	,035	,000	,069		,013	,009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
S_10	Pearson Correlation	,218	-,069	,029	,084	,218	-,049	-,321*	,105	-,345*	1	,269
	Sig. (2-tailed)	,125	,630	,839	,558	,125	,735	,021	,465	,013		,056
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	,567**	,281*	,359**	,440**	,567**	,207	,388**	,401**	,365**	,269	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,010	,001	,000	,145	,005	,004	,009	,056	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	8

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50748479
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,059
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 10

Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	279,147	19	14,692	2,091	,033
		Linearity	173,159	1	173,159	24,642	,000
		Deviation from Linearity	105,988	18	5,888	,838	,647
	Within Groups		217,833	31	7,027		
	Total		496,980	50			

Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Kar	Between	(Combined)	173,523	13	13,348	1,527	,154

yawan * Motivasi	Groups	Linearity	26,566	1	26,566	3,039	,009
		Deviation from Linearity	146,957	12	12,246	1,401	,209
	Within Groups		323,457	37	8,742		
	Total		496,980	50			

Lampiran 11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,974	1,027
	Motivasi	, 974	1,027

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Pelatihan	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,130	,000
		Sig. (2-tailed)	.	,363	,997
		N	51	51	51
	Motivasi	Correlation Coefficient	,130	1,000	-,028
		Sig. (2-tailed)	,363	.	,846
		N	51	51	51
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,000	-,028	1,000
		Sig. (2-tailed)	,997	,846	.
		N	51	51	51

\

Lampiran 12

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	21,718	4,399		4,937	,000
	Pelatihan	,339	,070	,568	4,881	,000
	Motivasi	,111	,093	,140	1,701	,236

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 13

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606[a]	,367	,341	2,559

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 14

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,718	4,399		4,937	,000
	Pelatihan	,339	,070	,568	4,881	,000
	Motivasi	,111	,093	,140	1,701	,236

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 15

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,606	2	91,303	13,941	,000[b]
	Residual	314,374	48	6,549		

Total	496,980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan