



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS PERDAGANGAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

MIRWANUDDIN LUBIS

NIM: 13 230 0070

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS PERDAGANGAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

MIRWANUDDIN LUBIS

NIM: 13 230 0070

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Arti Damisa, M.E.I

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

2017



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

Nomor : B- 226/In.14/G.6a/PP.00.9/10/2017 Padangsidimpuan, 09 Okt 2017
Lamp : -
Perihal : *Pemohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi*

Kepada Yth,
Bapak/Ibu:
1. Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM
2. Arti Damisa, M.E.I
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Mirwanuddin Lubis
NIM : 13 230 0070
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Daerah Kota Padangsidimpuan
Judul Perbaikan : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan

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

Demikian disampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui :

Dekan,

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

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I

Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Bersedia/Tidak bersedia
Pembimbing II

Arti Damisa, M.E.I



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

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **MIRWANUDDIN LUBIS**

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 13 Oktober 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **MIRWANUDDIN LUBIS** yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan**. 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 Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

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

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Budi Gautama Siregar, S.Pd.,MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Arti Damisa, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIRWANUDDIN LUBIS
NIM : 13 230 0070
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya 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 IAIN Padangsidimpuan 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 IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 13 Oktober 2017
Pembuat Pernyataan,



Mirwanuddin Lubis
NIM. 13 230 0070

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mirwanuddin Lubis
Nim : 13 230 0070
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 13 Oktober 2017

Yang menyatakan,



**MIRWANUDDIN LUBIS
NIM. 13 230 0070**



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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : MIRWANUDDIN LUBIS
NIM : 13 230 0070
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

Ketua

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota

1. Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

2. Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

3. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

4. Nofinawati, SEI, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/01 November 2017
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : 78 (B)
IPK : 3, 24
Predikat : Amat Baik



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI :Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan

NAMA :Mirwanuddin Lubis
NIM : 13 230 0070

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

Padangsidimpuan, 13 November 2017



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

ABSTRAK

Nama : Mirwanuddin Lubis
Nim : 13 230 0070
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

Penelitian ini dilatarbelakangi kurangnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Perdagangan kota Padangsidempuan, karena masih ada diantara pegawai yang kurang mematuhi peraturan kantor. Atau belum bisa bekerja seperti apa yang dipercayakan padanya padahal telah diberikan pelatihan dan motivasi sebagai penunjang produktivitas kerja pegawai dalam bekerja. Sejalan dengan latarbelakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan manajemen khususnya dalam fokus ilmu manajemen sumber daya manusia, dimana nantinya akan dibahas mengenai pelatihan dan motivasi yang terdapat dalam kantor dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang pengolahan datanya menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan proram SPSS versi 22. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas perdagangan kota padangsidempuan yang berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi dengan mengambil seluruh responden atau sebanyak 49 Orang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan riset lapangan, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Selanjutnya teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda, dengan uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.673 < 1.679$), kemudian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.999 > 1.679$). Secara simultan (uji f) pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18.587 > 3.20$). Sedangkan uji koefisien determinansi (R^2) diperoleh hasil 0.447 atau 44.7% Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 44.7% dan sisanya 55.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANGSIDIMPUAN”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Shalawat dan Salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia disepanjang zaman.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kekurangan yang ada. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya usaha, bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE., M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Ibu Delima Sari Lubis, M.A Sekretaris Jurusan, serta Bapak/Ibu dosen dan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM Pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, M.E.I Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sapri Dewasa, S.Pi, MM. selaku Kepala Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan dan seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan selalu membantu peneliti ketika membutuhkan data tentang penelitian ini.
6. Teristimewa Ayahanda Adanan Lubis dan Ibunda Ros Mina Rangkuti untuk dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula petuah-petuah bijak disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti.
7. Terima kasih juga saya ucapkan kepada semua saudara-saudara saya yang ada di rumah Muktar Lubis, Sumarni Lubis, Marliana Lubis, Amran Shaleh Lubis, Sholahuddin Lubis, Yusniar Lubis, Jopriani Lubis, Aprina Dewi Lubis, dan Siti Ropiah Lubis yang telah memberikan saya dukungan berupa doa, motivasi dan semangat dalam hal penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan berkat dukungan tersebut Allah mempermudah segala urusan kita.

8. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Teman Karib/Sahabat saya Mardiani Rambe, Nurhamida Harahap, Rika Rizki Lubis yang selalu memberi dukungan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Buat teman-teman ES-2 MB dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan dan saran kepada peneliti, baik berupa masukan, kritik, waktu, dan buku-buku referensinya. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Oktober 2017

Peneliti,

MIRWANUDDIN LUBIS
NIM. 13 230 0070

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

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

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

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

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

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah (t).
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat 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 sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun 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 diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, 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.

qDAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Definisi Operasional Variabel	11
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan Penelitian	13
G. Manfaat Penelitian	13
H. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kerangka Teori.....	15
1. Produktivitas Kerja	15
a. Pengertian Produktivitas Kerja	15
b. Penilaian Produktivitas Kerja	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	23
2. Pelatihan	26
a. Pengertian Pelatihan	26
b. Pentingnya Pelatihan.....	31
c. Tujuan Pelatihan	34
3. Motivasi.....	36
a. Pengertian Motivasi	36
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	39
1) Faktor Internal.....	39
2) Faktor Eksternal	40
4. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja	41
5. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja.....	42
B. Penelitian Terdahulu.....	43
C. Kerangka Pikir	45
D. Hipotesisi	46

BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
B. Jenis Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Sumber Data	49
E. instrumen Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	60
A. Sejarah Umum Objek Penelitian	60
1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Perdagangan Kota padangsidimpuan.....	60
2. Visi dan Misi.....	60
3. Tujuan Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan	61
4. Struktur Organisasi	62
5. Gambaran Umum Responden	63
B. Hasil Analisis Data	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	66
3. Statistik Deskriptif	67
4. Uji Normalitas.....	68
5. Uji Linieritas	68
6. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Multikolinieritas	69
b. Uji Heterokedastisitas	70
7. Analisis Regresi Berganda.....	71
8. Uji Koefisien Determinansi	72
9. Uji Hipotesis	73
a. Uji Parsial (Uji t)	73
b. Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	74
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
D. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel	11
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel III.1	Skala Likert	51
Tabel III.2	Kisi-kisi Angket Produktivitas Kerja.....	51
Tabel III.3	Kisi-kisi Angket Pelatihan	51
Tabel III.4	Kisi-kisi Angket Motivasi.....	52
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....	64
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1).....	64
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)	65
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	65
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)	66
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2).....	66
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)	67
Tabel IV.8	Hasil Uji Statistik Deskriptif	67
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel IV.10	Hasil Uji Linieritas Pelatihan.....	68
Tabel IV.11	Hasil Uji Linieritas Motivasi	69
Tabel IV.12	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel IV.13	Hasil Uji Regresi Berganda	71
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinansi (R^2)	72
Tabel IV.15	Hasil Uji t.....	73
Tabel IV.16	Hasil Uji f.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, aspek-aspek penting yang harus diperhatikan adalah penerimaan pelatihan, pembinaan, dan pengembangan, serta motivasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama bagi manajemen, dan dapat dijadikan sebagai indikator penting atas pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang

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

sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.²

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai yang bernama Martua Tambunan, di Dinas Perdagangan kota Padangsidimpuan menyatakan:

Bahwa seluruh karyawan sebanyak 49 orang, terdiri dari manajemen, staff, dan mekanik. Adapun waktu kerja yang sudah ditentukan waktu kerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Dan waktu istirahat diberikan selama 2 jam dari pukul 12.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB.³

Produktivitas kerja adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.⁴ Yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan meningkatkan motivasi bagi pegawai, karena pelatihan dan motivasi membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai bagian perkantoran. Setelah program pelatihan dan motivasi itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian kantor pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil

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

³Martua Tambunan, Kasi Pembinaan Kelembagaan & Koperasi, wawancara, 6 Mei 2017, Pukul 14.30 WIB.

⁴Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 369.

pekerjaan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut:

Bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.⁵

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Masalah menyangkut Produktivitas kerja pegawai saat ini perlu mendapatkan perhatian pada kantor Dinas Perdagangan kota Padangsidempuan adalah mengenai produktivitas kerja masih harus ditingkatkan lagi, yang mana kinerja dalam perusahaan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dimana ada salah satu oknum pegawai kurang mematuhi peraturan perusahaan/kantor. Atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan padanya. Masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini

⁵Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 05 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.

merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar mereka menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Bagi pekerja yang tidak memiliki bakat pun akan bisa memiliki kecakapan asalkan ditunjang dengan belajar dan pelatihan. Kesiapan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab dapat terwujud bilamana mereka merasa tercukupi kebutuhan hidupnya baik fisik maupun non fisik.

Adapun kebutuhan fisik yang bersipat ekonomis adalah misalnya gaji, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan lain-lain. Sedangkan non fisik adalah kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan tugas, hubungan baik antara pekerja maupun atasan dengan bawahan. Di samping dua faktor di atas, Ravianto putra juga menyebutkan dalam buku Misbahul Munir bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: “pelatihan/pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi”.⁶

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Penggunaan istilah pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

⁶Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan dalam Konsep Ekonomi Islam* (Malang: Anggota Ikapi, 2010), hlm. 37.

Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.⁷

Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah operasional lainnya. Sasaran pelatihan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.⁸

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

Beberapa penelitian telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, diantaranya:

Putu Ayu Lestari menyimpulkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas

⁷Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 29.

⁸Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2006), hlm. 110.

kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.⁹

Herman Ya'aro Harefa menyimpulkan bahwa:

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pembinaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan pembinaan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁰

Menurut Roni Salinding menyatakan bahwa:

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Makassar. Berdasarkan hasil uji F, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.¹¹

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

⁹Putu Ayu Lestari, *Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Persero Denpasar* (Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013) hlm. 67.

¹⁰Herman Ya'aro Harefa, *Pengaruh Pembinaan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Studi Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai* (Jurnal, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri Jakarta, 2012) hlm. 45.

¹¹Roni Salinding, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*, (Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Hasnuddin Makassar, 2011) hlm. 78.

Menurut Sondang P. Siagian motivasi merupakan

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹²

Sedangkan menurut Hani Handoko

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan.¹³

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan waktu yang berlainan pula.

Mengingat hal ini teramat penting jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi.

¹²Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 138.

¹³Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua* (Yogyakarta: Anggota Ikapi, 2003), hlm. 252.

Seiring berkembang ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Namun yang dapat saya amati di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan Produktifitas kerja pegawai sangat rendah atau masih sangat jauh dari apa yang diharapkan dan dipercayakan kepada pegawai itu sendiri. Dan pelatihan yang diberikan seakan-akan tidak dapat meningkatkan produktifitas kerja para pegawai yang dipercayakan dibidangnya masing-masing.

Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan yang bergerak dibidang perkantoran atau lembaga pemerintahan. Lembaga yang berada di bawah naungan pemerintahan daerah kota Padangsidempuan, yang menjadi pendorong kemajuan ekonomi khususnya daerah kota Padangsidempuan. Sebagai instansi daerah, Dinas koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Daerah Kota Padangsidempuan merupakan ujung tombak perekonomian dari pemerintah daerah diharapkan dapat menjadikan pelaku utama dalam perekonomian nasional dengan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif serta mampu berdaya saing dan berwawasan. Karena itu, visi dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan mengacu sepenuhnya pada visi pemerintahan kota Padangsidempuan dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi. Sehingga harus terus-menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan

tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Adapun salah satu faktor yang mendukung kualitas sumber daya manusia adalah pelatihan dan motivasi. Yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik pelatihan dan motivasi yang diberikan semakin baik pula kinerja yang didapatkan perusahaan sehingga dapat berdampak positif. Karena pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja, prestasi, kemampuan, keterampilan, disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

Beberapa penelitian telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, diantaranya:

Retno Damayanti menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} 16.3258 > F_{tabel} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.¹⁴

Ridwan Purnama menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan.¹⁵

¹⁴Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang* (Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm. 52.

¹⁵Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*, (Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm. 54

Ardika Sulaeman menyimpulkan bahwa:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat upah terhadap variabel produktivitas kerja, hasil analisis regresi yang diperoleh dari output regresi, terdapat pengaruh positif antara variabel tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan mebel ukir di Kab. Subang.¹⁶

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan**”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pelatihan pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan pegawai pada jam kerja belum maksimal.
3. Produktivitas pegawai di Dinas Perdagangan kota Padangsidimpuan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam

¹⁶Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, (Jurnal, STIE Miftahul Huda Subang, 2011), hlm. 62.

penelitian meliputi pembatasan terhadap objek penelitian (yakni pembahasan dan variabel) dan subjek penelitian (tempat/studi kasus). Penelitian ini hanya menganalisis apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan masing-masing variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*), adapun variabel independen dari penelitian ini pelatihan dan motivasi, variabel terikat (*dependent variable*) produktivitas kerja. Yang dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas atau volume dari hasil kerja seseorang. Akan tetapi banyak pandangan menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya kuantitas, tetapi juga kualitas kerja yang dihasilkan, yang harus juga dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas. ¹⁷ Produktivitas pada dinas	1. Kemampuan 2. Mutu 3. Efisiensi ¹⁸ 4. Kepuasan kerja ¹⁹ 5. Prestasi kerja. ²⁰	Interval

¹⁷Bukhari Alma, *Kewirausahaan Edisi Revisi* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 85.

¹⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2009), hlm.104-105.

¹⁹ Melayu S.P. Hasibuan, *Op., Cit*, hlm. 202.

²⁰ Husei Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 14.

		perdagangan kota Padangsidimpuan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja pegawai.		
2	Pelatihan (X ₁)	Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia ²¹ . Pelatihan pada dinas perdagangan kota Padangsidimpuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian pegawai.	1. Meningkatkan produktivitas kerja 2. Meningkatkan mutu kerja 3. Menjaga kesehatan dan keselamatan 4. Menunjang pertumbuhan pribadi ²²	Interval
3	Motivasi (X ₂)	Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. ²³ Motivasi pada dinas perdagangan kota Padangsidimpuan mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya.	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab. ²⁴	Interval

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peroduktivitas kerja pada dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan?

²¹Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit.*, hlm. 28.

²²Edy Sutrisno, *Op, Cit*, hlm. 69.

²³Sadili Samsudin *Op. Cit.*, hlm. 281.

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 116-120.

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas perdagangan Kota Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perdagangan kota Padangsidempuan.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

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

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi ini selanjutnya, maka peneliti mengklarifikasikannya kedalam lima bab, yaitu:

BAB I merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II adalah landasan teori yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III adalah metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis data, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji determinasi.

BAB IV adalah hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, pengaruh peletihan terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas koperasi, UKM, perindag, dan pasar daerah kota Padangsidempuan.

BAB V adalah penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

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

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

¹Muchdarsyah Sinungan, *Op Cit*, hlm. 17.

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

dalam kualitas yang lebih baik, maka dikatakan produktivitas juga meningkat.³ Maka produktivitas ini dapat diukur menurut tiga tingkatan yaitu, Individu, Kelompok, dan Organisasi.

Ketiga kelompok di atas yang terdapat dalam organisasi bisnis dapat diukur produktivitasnya. Ada tiga ukuran produktivitas yang harus dipertimbangkan dalam mengelola organisasi, yaitu:⁴

- 1) Untuk tujuan organisasi, apakah organisasi sudah benar sesuai dengan apa yang telah digariskan.
- 2) Efektivitas, sampai tingkat manakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kuantitas dan kualitas.
- 3) Efisiensi, bagaimana perbandingan output dibagi input, dimana pengukuran output termasuk di dalamnya kuantitas dan kualitas.

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

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

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

⁴*Ibid.*, hlm. 86.

dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan sebagai komoditas pasar kerja.⁵

Mengingat akan pengertian kerja dan adanya berbagai bentuk energi tersebut, kerja (*work*) dioperasionalkan menjadi pekerjaan (*jobs*). Begitu *jobs* ditemukan, harus pula diklarifikasikan hubungan antar *jobs*. *Jobs* kemudian dirinci menjadi tugas (*tasks job descriptions*), dan hubungan antar tugas didefinisikan. Tugas dibagikan (dialokasikan) kepada tiap petugas. Tiap tugas harus dispesifikasikan agar dapat ditetapkan persyaratan bagi calon petugas tentang tugas yang bersangkutan (*skill* atau *input standardization*). Demikian juga output yang diharapkan dari suatu *job*.⁶

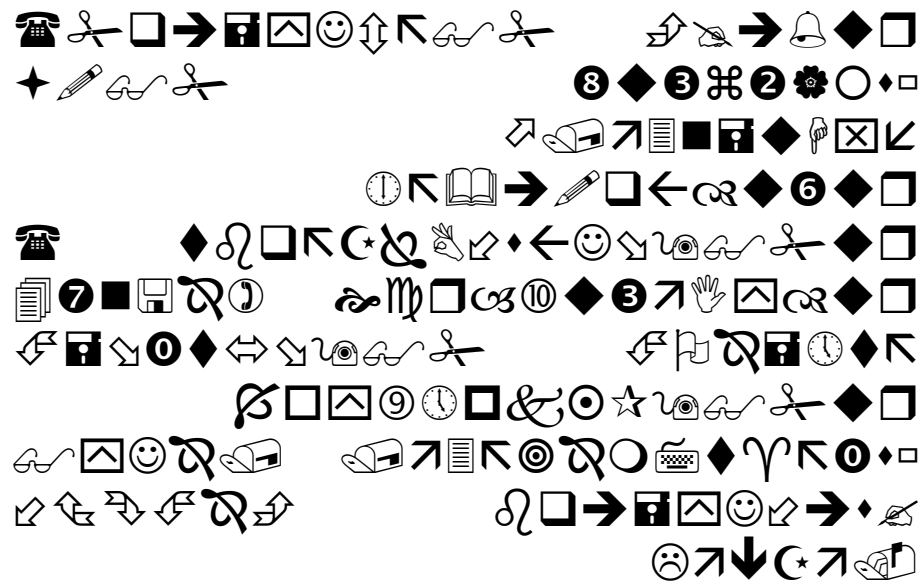
Jadi produktivitas kerja dapat disimpulkan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

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

⁵Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm. 41.

⁶*Ibid.*,

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan Islam juga menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktifitas karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad, dan Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah SWT berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105.⁷ yang berbunyi:



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q. S. At-Taubah: 105).⁸

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

⁷ Veithzal Rivai & Andi Buchari, *Islamic Economics Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 277.

⁸Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2003), hlm. 162.

Ayat ini bermakna lakukanlah apa yang kamu kehendaki baik atau buruk karena Allah akan menyaksikan hakikat amal kamu, dan disaksikan pula oleh Rosul dan kaum mukmin yang menjadi *syuhada* (saksi-saksi amal), dengan kata lain amal apapun yang kamu kerjakan, baik atau buruk hakikatnya disaksikan oleh Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmi yang ada dunia ini yang menjadi saksi-saksi amal manusia, lalu kamu semua dikembalikan pada Allah dihari kemudian.⁹ Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:¹⁰

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

b) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 5* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 238.

¹⁰ Edi Sutrisno, *Loc., Cit*

kualitaskerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

c) Efisiensi

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

d) Prestasi kerja

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik bagi karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.¹¹

Pada dasarnya dari uraian di atas, mempunyai kesamaan berpikir yaitu perbandingan antara produksi yang didapat atau dihasilkan dengan seluruh biaya yang dikeluarkan untuk keperluan produksi selama kurun waktu tertentu.

b. Penilaian Produktivitas Kerja

1) Metode Penilaian Produktivitas Kerja

a) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai

¹¹ Husein Umar, *Loc., Cit.*

dirinya, perilaku *difensif* cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.¹²

b) Penilaian Psikologis

Penelitian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologis, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Penelitian psikologis biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan yang akan datang.¹³

c) Pendekatan *Manajemen By Objektif* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersamaan menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.¹⁴

d) Teknik Pusat Penilaian

Untuk membantu identifikasi “talenta” manajemen diwaktu yang akan datang, banyak perusahaan besar mempunyai pusat-pusat penilaian. *Assesment Centers* adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian biasanya meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok

¹²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1988), hlm. 151.

¹³*Ibid.*

¹⁴*Ibid.*

simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.¹⁵

Meskipun penyelia merupakan bagian *integral* dari penilaian produktivitas kerja. Banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan. Penyelia kerap mencari cara menghindari penilaian produktivitas kerja.¹⁶

2) Tujuan Penilaian Produktifitas Kerja

Penilaian produktivitas kerja mempunyai beberapa tujuan dan mamfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain:¹⁷

- a) *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manejer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
- b) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c) *Plecement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- d) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 152.

¹⁶Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 126.

¹⁷Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 197.

- e) *Carrel planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karier yang dapat dicapai.
 - f) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
 - g) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *eksternal* seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lain.
 - h) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

Menurut balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :¹⁸

- 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

¹⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung , CV. Mandar Maju, 2001), hlm. 144.

- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa factor, antara lain:¹⁹

- 1) Pendidikan/pelatihan

Tingkat kecerdasan pegawai dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang diberikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan

¹⁹Muchdarsyah Sinungan, *Op Cit*, hlm. 57.

kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan pegawainya. Yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meminimalkan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para pegawai. Pegawai yang sehat pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat.

4) Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih pegawainya. Memotivasi setiap pegawai tidaklah mudah, sebab setiap pegawai memiliki latarbelakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai pengguna sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

2. Pelatihan

a) Pengertian Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmojo “Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia.”²⁰ Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.

²⁰Soekidjo Notoatmojo, *Loc., Cit.*

Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

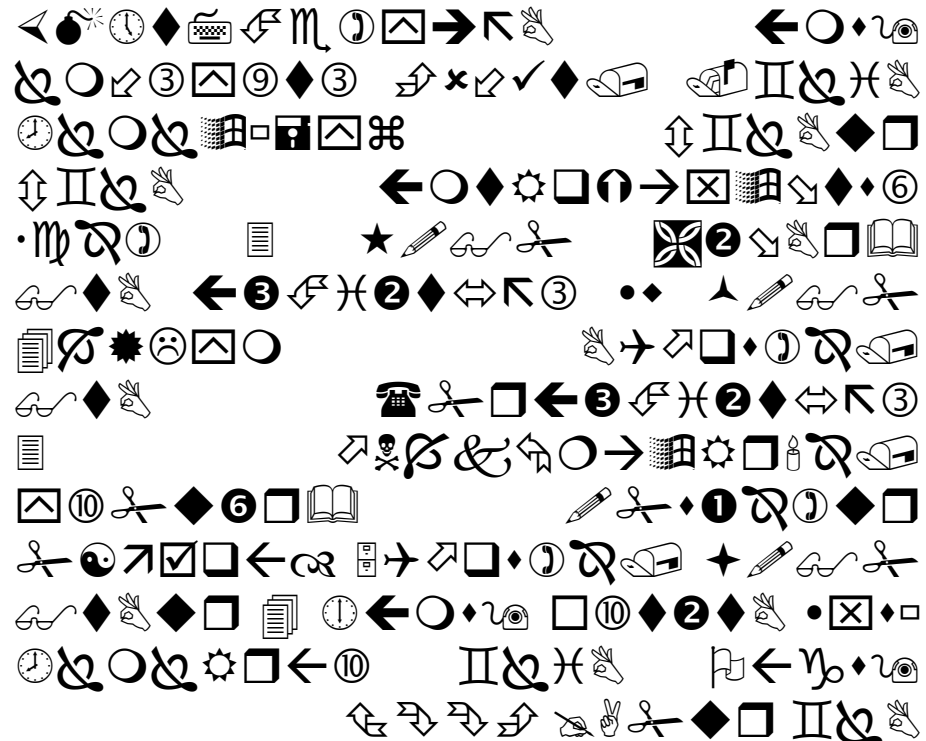
Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang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

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sipatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin. Demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah diberbagai sektor dan daerah secara terpadu untuk membina dan pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kerja.²¹

Islam juga memandang pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.

²¹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 89.

Dalam Alqur'an surat Ar-Ra'd: 11 Allah SWT berfirman,²² yang berbunyi:



Artinya: Bagi manusia ada Malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra'd: 11).²³

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang. Dari sana dapat ditarik bahwa perubahan sosial tidak dapat dilakukan oleh seseorang manusia saja. Memang boleh saja perubahan bermula dari seseorang yang ketika ia melontarkan dan menyebarluaskan ide-idenya diterima dan

²² Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 87.

²³ Departemen Agama RI, *Op Cit*, hlm. 199.

mengelindungi dalam masyarakat. Di sini ia bermula dari peribadi dan berakhir pada masyarakat. Pola pikir dan sikap perorangan itu menular kepada masyarakat luas, lalu sedikit demi sedikit membawa perubahan kepada masyarakat luas.²⁴ karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.²⁵

²⁴ M. Quroish shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 6* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 232.

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 117.

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:²⁶

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada, maka penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa

²⁶Soekidjo Notoatmojo, *Op.Cit.*, hlm. 30.

promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

- 4) Dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah baik swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

b) Pentingnya Pelatihan

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

Agar tetap *survive*, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Sehingga perusahaan sangat perlu memperhatikan kemampuan karyawan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut.²⁷

1) Kualitas Angkatan Kerja

²⁷Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 113.

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

a) Persaingan Global

Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominansi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

b) Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

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

c) Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap proses alih teknologi.²⁸

- (1) Komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan.
- (2) Difusi teknologi yaitu proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing. Dan ini merupakan pengembangan yang memerlukan pelatihan.

d) Perubahan Demografi

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

Sebelum masuk ke dunia kerja, setiap karyawan telah menerima pelatihan secara formal yaitu saat di sekolah maupun di universitas. Pelatihan formal memberikan ilmu dasar kepada setiap pelajar sebagai dasar agar bermanfaat ketika nanti sudah memasuki dunia kerja. Kemudian saat di universitas para mahasiswa dapat mengambil ilmu yang lebih spesifik yang berkaitan dengan

²⁸*Ibid.*, hlm. 114.

pekerjaan yang diminati dan sesuai kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu tidak heran jika beberapa perusahaan memberikan keharusan bagi setiap calon karyawannya untuk mengambil suatu jenjang pendidikan tertentu sebelum mengikuti seleksi kerja, karena di jenjang pendidikan yang lebih tinggi tiap calon karyawan diberikan ilmu yang spesifik dan lebih mendalam yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diberikan. Sehingga ketika memasuki dunia kerja, pegawai hanya diberikan pelatihan secara teknis mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan selama bekerja diperusahaan.

Adapun pelatihan karyawan memberikan mampaat sebagai berikut.²⁹ Mengurangi kesalahan produksi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi, mengurangi biaya produksi, mengurangi kecelakaan kerja, meminimalkan biaya asuransi, meningkatkan fleksibilitas karyawan, meningkatkan komunikasi, meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik, hubungan karyawan yang lebih harmonis, mengubah etos budaya perusahaan, memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas.

Ada yang berpendapat bahwa pelatihan hanya berkaitan secara langsung dengan pekerjaan. Jika pelatihat terlalu difokuskan pada aplikasi langsung, hal itu merupakan pandangan yang keliru.

²⁹*Ibid.*, hlm. 115.

Berbagai macam pembelajaran dapat memberikan keuntungan yang tidak dapat diprediksi.

3. Tujuan pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:³⁰

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

b. Meningkatkan mutu kerja

Berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

c. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan SDM

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

d. Meningkatkan moral kerja

Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi

³⁰Edi Sutrisno, *Loc., Cit*

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

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

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

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk kepada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.³¹

Motivasi adalah permasalahan yang harus mendapatkan perhatian pimpinan, dan menjadi inti kesuksesan perusahaan. Karena

³¹Harry Slamet dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid dua* (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 129.

manajemen berkaitan dengan menyelesaikan segala sesuatu lewat orang lain. Maka mempengaruhi orang lain untuk berkinerja merupakan hal yang sangat penting. Motivasi di tempat kerja yang menjadi perhatian adalah kinerja tingkat tinggi yang muncul dengan memenuhi/melampaui tujuan-tujuan organisasi.³²

Menurut CP.Chaplin dalam buku karangan Amini

Motivasi adalah suatu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.³³

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam buku karangan Amini “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu seorang pegawai”.³⁴

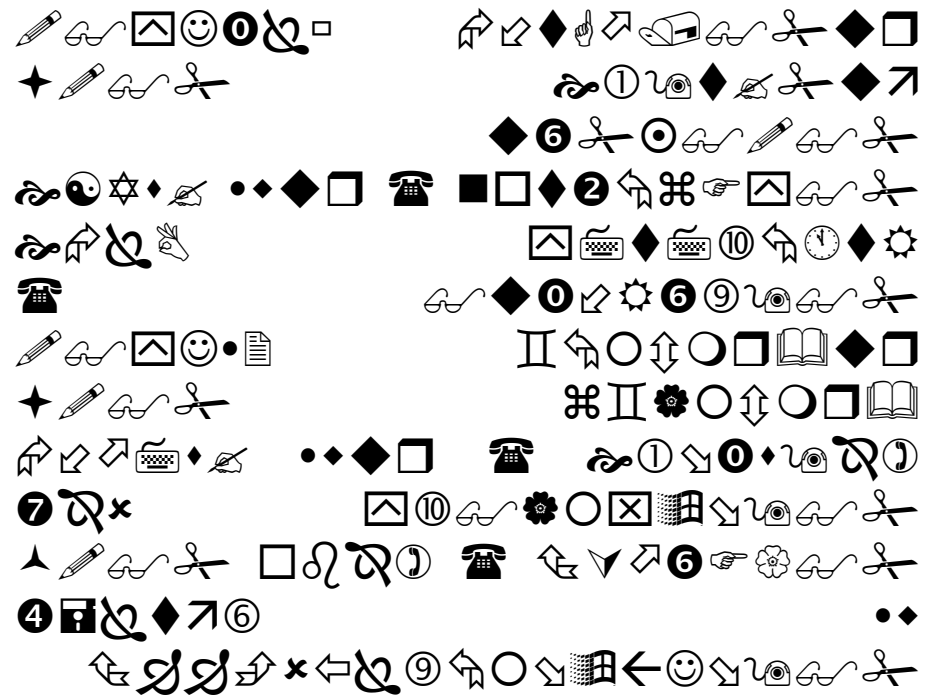
Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang. Berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya. Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu

³²Princia Buhler, *Management Skills Dalam 24 Jam* (Jakarta: Prenada 2007), hlm. 190.

³³ Amini, *Prilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka, 2004) hlm. 62.

³⁴ *Ibid.*

tujuan. Dan Islam juga memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah: Al-Qashash ayat 77.³⁵ yang berbunyi:



Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q. S. Al-Qashash: 77).³⁶

Dari penjelasan ayat di atas jelas ditekankan motivasi dalam hidup harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat merupakan satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang anda tanam di

³⁵ Ikhwani Abidin Basri, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), hlm. 45.

³⁶Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 315.

dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat.³⁷ Bahkan ummat Islam dituntut untuk berusaha di dunia ini tanpa melupakan akhirat. Dalam memenuhi kebutuhan hidup islam juga sangat melarang untuk menimbulkan kerusakan bagi alam semesta karna islam adalah agama yang rahmatan lilalamin. Oleh karena itu setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang.

Telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang sesungguhnya merupakan makhluk yang unik yang tidak ada duanya dimuka bumi ini. Oleh karena itu agar seorang manajer dapat menerapkan teoei motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahanya merupakan hal yang amat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya. Semakin dalam semakin baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari pegawai sebagai berikut:³⁸

1) Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi motivasi pada seorang pegawai diantaranya:

a) Keinginan untuk dapat hidup

³⁷ M. Quroish shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 667.

³⁸ Edy sutrisno, *Loc., Cit*

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadang kemampuan kerja itu berbeda-

beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi agar kepuasan kerja pegawai dapat dipenuhi.

2) Faktor eksternal

Faktor eksteren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja pegawai. Adapun faktor-faktor eksteren sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, jaminan yang didapatkan berupa

promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

d) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

e) Peraturan yang *fleksibel*

Bagi perusahaan besar sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

4. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Menurut Slamet Saksono dalam buku Misbahul munir bahwa

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu ada dua, yaitu keterampilan dan kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Keterampilan dapat mewujudkan kecakapan kerja, hal ini dapat dimiliki oleh tenaga kerja karena bakat alam atau dengan proses belajar dan pelatihan.³⁹

Menurut Roni Salinding menyatakan bahwa:

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Erajaya Swasembada Makassar. Berdasarkan hasil uji F, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.⁴⁰

³⁹Misbahul Munir, *Op. Cit.*, hlm.37.

⁴⁰Roni Salinding, *Op. Cit.*, hlm. 78.

Menurut Putu Ayu Lestari menyatakan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.⁴¹

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas dapat dilihat bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usahabke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.⁴²

Retno Damayanti menyimpulkan bahwa, “Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.”⁴³

Putu Ayu Lestari menyatakan bahwa:

bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,417. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.⁴⁴

⁴¹ Putu Ayu Lestari, *Op. Cit.*, hlm. 69.

⁴² Muchdarsyah sinungan, *Op. Cit.*, hlm. 138.

⁴³ Retno Damayanti, *Op. Cit.*, hlm. 65.

⁴⁴ Putu Ayu Lestari, *Op. Cit.*, hlm. 67.

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas bahwa motivasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja.

6. Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti membutuhkan penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Roni Salinding (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Univerrsitasi Hasnuddin Makassar 2011)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar	Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar
2	Khairul Akhir Lubis (Tesis, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan 2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

3	Maratin Nafiah Al-amin (Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yokyakarta 2015).	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja adalah disiplin kerja dan insentif. Sedangkan Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansinya sebesar 0,662.
4	Putu Ayu Lestari (Skripsi fakultas ekonomi universitas udayana, Bali, Indonesia 2013)	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (persero) kantor cabang denpasar.	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.
5	Retno Damayanti (Skripsi fakultas ilmu sosial Universitas negeri semarang 2005)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening natural furniture di semarang	hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} 16.3258 > F_{tabel} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu:

- a. Persamaan penelitian Roni Salinding dengan penulis produktivitas kerja (Y), sama-sama menggunakan data primer dan sekunder. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.

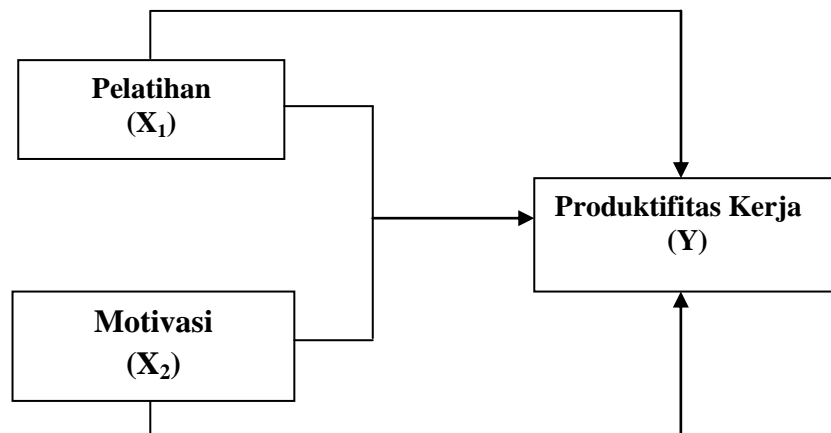
- b. Persamaan penelitian Khairul Akhir Lubis dengan penulis pelatihan (X_1) motivasi (X_2). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- c. Persamaan penelitian Maratin Nafiah Al-amin dengan penulis produktivitas kerja sebagai (Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.
- d. Persamaan penelitian Putu Ayu Lestari dengan penulis pelatihan (X) produktivitas kerja (Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.
- e. Persamaan penelitian Retno Damayanti dengan penulis motivasi (X) produktivitas kerja (Y). Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.

7. Kerangka Pikir

Pelatihan dan motivasi adalah yang usaha-usaha individualnya menghasilkan produktivitas kerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Produktivitas kerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu sebelum seorang manajer melakukan evaluasi kerja sebaiknya terlebih dahulu mendeteksi gejala-gejala stres dalam diri seorang karyawan yang akan dievaluasi agar lebih mempertimbangkan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritik dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar II.1

Kerangka Berpikir



8. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan sebagai logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴⁵ Atas dasar rumusan masalah dan tujuan pembahasan dalam proposal ini, maka hipotesis yang dikemukakan adalah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

H_{a1}= Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

H_{a2}= Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

H_{a3}= Terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

⁴⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 79.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti adalah di kantor Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, ini berada di JL. H. Tengku Rizal Nurdin km. 7, Pijorkoling Kota Padangsidempuan.

Adapun objek yang diteliti adalah pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan. Waktu dari penelitian ini, mulai Januari 2017 sampai Oktober 2017.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah metode statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel yang lain.² Atau dapat juga didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivis.³

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

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

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

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu semua komponen yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan yang berjumlah 49 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti menurut Suharsimi Arikunto, “jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih, maka penelitian ini adalah penelitian sampel”.⁵ Dan apabila kurang dari 100, lebih baik kita mengambil semua subjek sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi.⁶ Diketahui jumlah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan berjumlah 49 orang, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

D. Sumber Data

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

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

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 160.

⁶Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2013) hlm, 312.

a. Data primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang kita sebut sebagai nara sumber.⁷ Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner.

b. Data Skunder

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

E. Instrumen Pengumpulan Data

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

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

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

⁸*Ibid.*, hlm. 32.

Pengukuran kuesioner digunakan dengan menggunakan skala likert (*Likert Scarle*), dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada skala likert di bawah ini.

Tabel III.1
Skala likert

Nilai jawaban positif	Jawaban Angket
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket Produktivitas kerja

Variabel	Indikator	Nomor soal
Produktivitas kerja (Y)	a. Kemampuan	23,24
	b. Mutu	25,26
	c. Efisiensi	27,28
	d. Kepuasan kerja	29,30
	e. Prestasi kerja	31,32

Tabel III.3
Kisi-kisi angket pelatihan

Varibel	Indikator	Nomor Soal
Pelatihan X₁	a. Meningkatkan produktivitas kerja	1,2
	b. Meningkatkan mutu kerja	3,4,5
	c. Menjaga kesehatan dan keselamatan	6,7
	d. Menunjang pertumbuhan pribadi	8,9,10

Tabel III.4
Kisi-kisi Angket Motivasi

Variabel	Indikator	Nomor soal
Motivasi X₂	a. Keinginan b. Kompensasi yang memadai c. Jaminan pekerjaan d. Status dan tanggung jawab	11,12,13 14,15,16 17,18,19 20,21,22

F. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen

1. Uji validitas

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

Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis (*logical validity*) dan validitas empiris (*empirical validity*). Validitas logis adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil penalaran. Sedangkan validitas empiris adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman.⁹ Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *korelasi pearson product moment* dengan aplikasi SPSS versi 22.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul

⁹Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktik Memahami Penelitian Bidang sosial-Administrasi-Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 104.

data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.¹⁰

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.¹¹

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan statistik data berupa nilai data standar deviasi, nilai terendah (minimum), nilai terbesar (maksimum) dan rata-rata (mean) untuk setiap variabel. Analisis yang menggambarkan data dengan cara dilihat dari nilai standar deviasi nilai terendah (minimum), nilai terbesar (maksimum) dan rata-rata (mean).¹²

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur *sampling* yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan. Oleh karena itu terhadap sampel yang diambil

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm, 221.

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

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), hlm. 206.

terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal.¹³

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji ini dilakukan berdasarkan pada uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dengan perhitungan bantuan program SPSS versi 22.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah asumsi dalam penggunaan analisis regresi.¹⁴ Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan SPSS versi 22.

Pengujian ada tidaknya gejala Multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan

¹³Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan lisrel teori dan Aplikasi Data Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 321.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 331.

tolerance-nya. Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinieritas, dan sebaliknya.

Pedoman yang digunakan untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Jika koefisien antar variabel bebas $> 0,80$ berarti Multikolinieritas antar variabel besar. Sebaliknya jika koefisien korelasi antar variabel bebas $< 0,80$ maka tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel bebas.¹⁵ Jika nilai *Variance Inflation Factor* VIF < 5 dan nilai *tolerance* $> 0,1$.¹⁶

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidak samaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi Heteroskedastisitas apabila diagram pancar *residual* membentuk pola tertentu.¹⁷

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sebagai suatu teknik atau analisis statistika yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian analisis regresi digunakan untuk mengkaji

¹⁵*Ibid.*, hlm. 332.

¹⁶Jonatan sarwono, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 Untuk Tesis dan Skripsi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), hlm. 140.

¹⁷Sugiyono, *Op Cit.*, hlm. 154.

hubungan ketergantungan antara variabel tidak bebas (*dependent*) terhadap satu atau lebih variabel (*independent*). Regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* minimal 2 variabel. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* yaitu Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Produktifitas kerja (Y). Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:¹⁸

$$Y = A + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + E$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas kerja
A	=	Konstanta
B1	=	Koefisien untuk variabel Pelatihan
B2	=	Koefisien untuk variabel Motivasi
E	=	Error
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Motivasi

c. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana besar keragaman yang dapat diterangkan oleh parameter bebas terhadap parameter tidak bebas. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

¹⁸ J. Supranto, *Ekonometri Buku Satu* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 148.

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel *dependent*. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sempurna, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model menjelaskan 100 persen variasi variabel *dependent*.¹⁹

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel pelatihan dan motivasi dalam menerangkan variabel produktivitas kerja secara signifikan. Dalam hal ini, apakah masing-masing variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Untuk mempermudah penelitian ini, data dianalisis menggunakan SPSS 22. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan

¹⁹Dwi Priyatno, *Op Cit.*, hlm, 79.

Unstandardized Coefficients B dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan *t* hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik *f*)

Uji *f* bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan *f* tabel dan *f* hitung dengan kepercayaan sebesar 95 persen atau tarap signifikan sebesar 5 persen (0,05). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Untuk mempermudah penelitian ini, data dianalisis menggunakan SPSS 22. Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan variabel terikatnya, yaitu produktifitas kerja, adapun kriteria pengujian uji *F* adalah sebagai berikut:

- a) Dengan membandingkan nilai *F* hitung dengan *F* tabel apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_a diterima. Berarti masing-masing variabel

independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel devenden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Perdagangan Daerah Kota

Padangsidempuan.

Pada tahun 2001 terbentuklah kantor tenaga kerja perdagangan namun pada tahun 2007 dimana perekonomian masyarakat kurang meningkat di kota Padangsidempuan, maka pemerintahan pun menambah bidang dikantor ini dalam hal pembinaan untuk meningkatkan kualitas perekonomian yang ada di kota Padangsidempuan, yakni Perdagangan. Dengan pertumbuhan bidang tersebut, maka namanya menjadi Dinas Perdagangan Daerah kota Padangsidempuan, sampai dengan sekarang ini. Dalam hal tersebut, maka kota Padangsidempuan membentuk SKPD dalam rangka tercapainya akan membutuhkan masyarakat selain statusnya di bidang tenaga kerja, Koperasi, dan UKM.¹

2. VISI dan MISI

Adapun Visi Misi Dari Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan Ini adalah sebagai berikut:

a. VISI

Terwujudnya Perdagangan Daerah yang berkualitas, mandiri, berdaya saing serta mitra usaha industri serta terwujudnya sektor industri

¹ Juden Silalahi, Kasubbag Umum & Kepegawaian, *Wawancara*, 26 Agustus 2017. Pukul 09:30 WIB.

dan Perdagangan yang terpadu sebagai satu penggerak perekonomian daerah

b. MISI

- 1) Meningkatkan manajemen dan kelembagaan Perdagangan Daerah dalam mewujudkan kemandirian usaha untuk mencapai kesejahteraan.
- 2) Mengembangkan pusat pertumbuhan ekonomi yang terpadu dengan ekonomi berbasis kerakyatan.
- 3) Mewujudkan Perdagangan Daerah yang efektif, produktif dengan memiliki pola kerja sama kemitraan yang strategis dan saling menguntungkan serta berdaya saing.
- 4) Mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang handal dan professional.
- 5) Meningkatkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku industri, pedagang dan aparat pembina.²

3. Tujuan Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

- a. Terbinanya para pelaku usaha-usaha kecil dan menengah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan berdaya saing di dunia perdagangan dan melalui dinas perdagangan daerah kota padangsidempuan.
- b. Terbinanya para pelaku perdagangan dalam mengolah perdagangan untuk meningkatkan perkembangan usaha serta kemandirian

²*Ibid*, Pukul 10.00 WIB.

perdagangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota perdagangan sebagai anggota ekonomi kerakyatan.

- c. Meningkatnya kualitas SDM yang bermutu, baik dalam perindustrian maupun perdagangan.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan Peraturan Daerah no.4 tahun 2001 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja Pemerintahan Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan PERDA tersebut, maka susunan organisasi dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Koperasi terdiri dari :
 - 1) Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Koperasi.
 - 2) Seksi Permodalan, Pembiayaan dan Simpan Pinjam
- d. Bidang Usaha Kecil Dan Menengah, terdiri dari :
 - 1) Seksi Pelatihan dan Penyuluhan
 - 2) Seksi Pengembangan Jaringan Usaha
 - 3) Seksi Pemberdayaan Kemitraan dan Kerjasama

- e. Bidang Perindustrian terdiri dari :
 - 1) Seksi Pengembangan Industri Kecil dan Menengah
 - 2) Seksi Promosi dan Investasi
- f. Bidang Perdagangan terdiri dari :
 - 1) Seksi Pengembangan Usaha dan Jasa
 - 2) Seksi Perlindungan konsumen
- g. Bidang Pengelolaan Pasar terdiri dari
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Pasar
 - 2) Seksi Pengelolaan Pasar
- h. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas
- i. Kelompok jabatan fungsional.³

5. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh pegawai yang berada pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian yaitu variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 25 Juli sampai dengan tanggal 29 Juli 2017. Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, dengan jumlah 24 orang untuk perempuan dan 25 orang untuk responden laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 49 orang.

³*Ibid*, Pukul 10:35 WIB.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Golongan		
	SMA	S1	S2
Laki-laki	13	15	2
Perempuan	11	8	
Total	24	23	2

Sumber: Data kepegawaian Kantor Dinas Perdagangan kota Padangsidempuan.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

a. Uji validitas Pelatihan (X_1)

Tabel IV.2
Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Item 1	0,426	Instrumen valid jika r hitung > r table dengan $n=49$ pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,276	Valid
Item 2	0,448		Valid
Item 3	0,448		Valid
Item 4	0,545		Valid
Item 5	0,438		Valid
Item 6	0,477		Valid
Item 7	0,493		Valid
Item 8	0,542		Valid
Item 9	0,549		Valid
Item 10	0,520		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Pelatihan (X_1) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid karena nilainya lebih besar dari 0,276

b. Uji validitas Motivasi (X_2)

Tabel IV.3
Uji Validitas Motivasi (X_2)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Item 1	0,430	Instrumen valid jika r hitung > r table dengan n=49 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,276	Valid
Item 2	0,580		Valid
Item 3	0,753		Valid
Item 4	0,742		Valid
Item 5	0,791		Valid
Item 6	0,796		Valid
Item 7	0,370		Valid
Item 8	0,678		Valid
Item 9	0,336		Valid
Item 10	0,429		Valid
Item 11	0,424		Valid
Item 12	0,388		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Motivasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid karena nilainya lebih besar dari 0,276.

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel IV.4
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Item 1	0,331	Instrumen valid jika r hitung > r table dengan n=49 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0,276	Valid
Item 2	0,717		Valid
Item 3	0,737		Valid
Item 4	0,598		Valid
Item 5	0,567		Valid
Item 6	0,367		Valid
Item 7	0,381		Valid
Item 8	0,568		Valid
Item 9	0,619		Valid
Item 10	0,332		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Produktivitas Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid karena nilainya lebih dari 0,276.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	10

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_1 (Pelatihan) sebesar 0,630. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau ($0,630 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Motivasi (X_2)

Tabel IV.6
Uji Reliabilitas Motivasi (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	12

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_2 (Motivasi) sebesar 0,808. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau ($0,808 > 0,60$).

c. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	10

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y (Produktivitas Kerja) sebesar 0,644. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau $(0,644 > 0,60)$.

3. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap objek yang diteliti.

TABEL IV.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	49	28	44	35,78	2,664
Motivasi	49	37	55	46,51	4,321
produktivitas_kerja	49	33	46	37,59	3,061
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil uji deskriptif terlihat bahwa pelatihan (X_1) mempunyai jumlah rata-rata mean sebesar 35,78 kemudian mempunyai nilai maksimum 44 minimum 28 dan standar deviasi 2,664. Motivasi (X_2) mempunyai jumlah rata-rata mean sebesar 46,51 kemudian mempunyai

nilai maksimum 55 minimum 37 dan standar deviasi 4,321. Sedangkan produktivitas kerja mempunyai jumlah rata-rata mean sebesar 37,59 kemudian mempunyai nilai maksimum 46 minimum 33 dan standar deviasi 3,061.

4. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas

		pelatihan	Motivasi	produktivitas_kerja
N		49	49	49
Normal	Mean	35,78	46,51	37,59
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,664	4,321	3,061
Most Extreme	Absolute	,120	,126	,139
Differences	Positive	,100	,088	,139
	Negative	-,120	-,126	-,104
Test Statistic		,120	,126	,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074 ^c	,050 ^c	,019 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini diketahui karena nilai p (diambil dari nilai test statistik) $\geq 0,05$ (0,120, 0,126 dan 0,139 $\geq 0,05$).

5. Uji Linieritas

Tabel IV.10
Hasil Uji Linieritas Pelatihan
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas_kerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	300,099	10	30,010	7,616	,000
		Linearity	114,557	1	114,557	29,072	,000
		Deviation from Linearity	185,541	9	20,616	5,232	,000
	Within Groups		149,738	38	3,940		
Total			449,837	48			

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja terdapat hubungan yang linier.

TABEL IV.11
Hasil Uji Linearitas Motivasi
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produk tivitas_ kerja * motiva si	Between Groups (Combined)	322,063	17	18,945	4,596	,000
	Linearity	185,921	1	185,921	45,107	,000
	Deviation from Linearity	136,142	16	8,509	2,064	,041
	Within Groups	127,774	31	4,122		
	Total	449,837	48			

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas kerja terdapat hubungan yang linier.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi berganda. Peneliti akan mengujinya melalui Program SPSS versi 22. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah: Jika nilai *Variance Inflation Factor* $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,05$.

Tabel IV.12
Uji Multikolinieritas

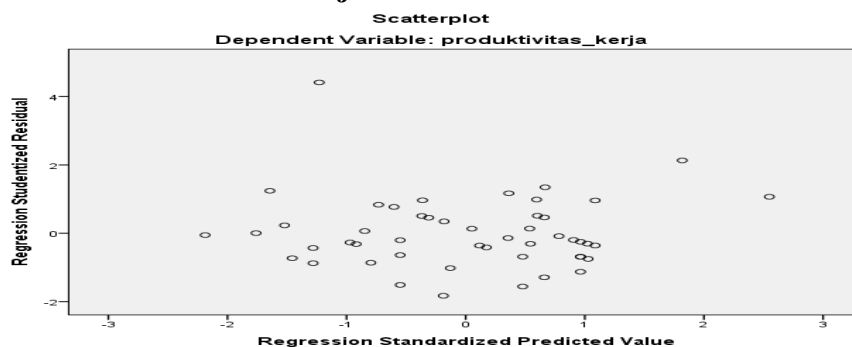
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,345	4,725		2,401	,020		
Pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101	,702	1,425
Motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000	,702	1,425

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja
Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari variabel pelatihan adalah 1,425 dan variabel motivasi adalah 1,425. Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10 . Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel pelatihan adalah 0,702 dan untuk variabel motivasi adalah 0,702. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas $> 0,05$. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.1
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini akan menentukan bagaimana hubungan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS 22 untuk mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel IV.13
Uji Regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,345	4,725		2,401	,020
	Pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101
	Motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja
Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 11,345 + 0,252 \text{ pelatihan} + 0,371 \text{ motivasi}$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta 11,345 artinya jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah (11,345).
- b. Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,252 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dan produktivitas kerja, semakin naik nilai pelatihan maka semakin meningkat nilai produktivitas kerja.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,371 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,371, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja, semakin naik motivasi maka semakin meningkat produktivitas kerja.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan tingkat koefisien determinansi (R^2) pada penelitian ini:

TABEL IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,669 ^a	,447	,423	2,326	1,795

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil output SPSS *model summary* di atas diperoleh nilai R sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,447 atau 44,7% artinya produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

TABEL IV.15
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,345	4,725		2,401	,020		
Pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101	,702	1,425
motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000	,702	1,425

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau probabilitas ≥ 0.05 maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan $< t_{tabel}$ ($1,673 < 1,679$) maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan motivasi, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,999 > 1,679$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} (F_0) > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika $F_{hitung} (F_0) < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL IV.16
Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201,051	2	100,525	18,587	,000 ^b
Residual	248,786	46	5,408		
Total	449,837	48			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah 18,587 sedangkan F_{tabel} untuk signifikansi 0,05 adalah 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,587 > 3,20$) maka H_a diterima, artinya dapat disimpulkan variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perdagangan kota padangsidempuan, diolah dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 22.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

Secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,673 < 1,679$) maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,999 > 1,679$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan dependen dengan nilai F_{hitung} adalah 18,587 sedangkan F_{tabel} untuk signifikansi 0,05 adalah 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,587 > 3,20$) maka H_a diterima, artinya dapat disimpulkan variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perdagangan kota padangsidempuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis persamaan regresi berganda memperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 11,345 + 0,252 \text{ pelatihan} + 0,371 \text{ motivasi}$$

Nilai konstanta 11,345 artinya jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah (11,345). Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,252 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dan produktivitas kerja, semakin naik nilai pelatihan maka semakin meningkat nilai produktivitas kerja. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,371 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,371, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja, semakin naik motivasi maka semakin meningkat produktivitas kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian lain, yaitu :

- a. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roni Salinding 2011 yang menyatakan bahwa hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.
- b. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khairul Akhir Lubis 2008 yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

- c. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maratin Nafiah Al-amin 2015 yang menyatakan bahwa yang berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja adalah disiplin kerja dan insentif. Sedangkan Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansinya sebesar 0,662.
- d. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putu Ayu Lestari 2013 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.
- e. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Retno Damayanti 2005 yang menyatakan bahwa diperoleh $F_{hitung} 16.3258 > F_{tabel} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

D. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

- a. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
- b. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.
- c. Keterbatasan dalam memperoleh buku-buku yang dijadikan sebagai bahan referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneliti mendapat sedikit kendala dalam teori telaah pustakanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan:

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,693 > 1,679$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, hal tersebut dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,999 > 1,679$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, hal tersebut dibuktikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,587 > 3,20$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

2. Perusahaan tetap meningkatkan Pelatihan dan Motivasi yang ada di kantor yang telah diterapkan selama ini agar Produktivitas Kerja Pegawai semakin meningkat. Pimpinan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak Pemerintah. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua pegawai terhadap pentingnya meningkatkan produktivitas kerja, karena seorang pegawai yang handal dan terampil ialah pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Amini, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, 2004.
- Ardika Sulaeman, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Jurnal, STIE Miftahul Huda Subang*, 2011.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bambang Prasetyo & lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Bukhari Alma, *Kewirausahaan Edisi Revisi*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2003.
- Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Mediakom, 2008.
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2013.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2005).
- Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta: Anggota Ikapi, 2003
- Herman Ya'aro Harefa, Pengaruh Pembinaan Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Studi Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai (Jurnal, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri Jakarta, 2012).
- Harry Slamet dkk, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid dua*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007.

- Hasibuan Melayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husei Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Ikhwan Abidin Basri, *ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2004
- J. Supranto, *Ekonometri Buku Satu* Bogor: Ghalia Indonesia, 2005
- Jonatan sarwono, *Rumus-Rumus Populer Dalam SPSS 22 Untuk Tesis dan Skripsi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Juden Silalahi, Kasubbag Umum & Kepegawaian, *Wawancara*, 26 Agustus 2017. Pukul 09:15 Wib
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktik Memahami Penelitian Bidang sosial-Administrasi-Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam* Malang: Anggota Ikapi, 2010.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 05 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Pticia Buhler, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Jakarta: Prenada, 2007.
- Retno Damayanti, Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furnituredi Semarang, Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005.
- Ridwan Purnama, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, (Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005.

- Roni Salinding, Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Hasnuddin Makassar, 2011.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV.Pustaka Setia, 2006.
- Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan prosedur SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputind,2012.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung , CV. Mandar Maju, 2001.
- Siagian Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan lisrel teori dan Aplikasi Data Penelitian*, Bandung : ALFABETA, 2015.
- Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Tambunan Martua, Kasi Pembinaan Kelembagaan & Koperasi, wawancara, 6 Mei 2017. Pukul 14.30 wib.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 1988.
- Putu Ayu Lestari, Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Persero Denpasar, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Mirwanuddin Lubis

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Bandar Masin, 10 Oktober 1993

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Dusun Kemuning, Desa Hapesong Baru, Kec: Batang
Toru, Kab: Tapanuli Selatan.

Nomor Telephon : 0812 6030 2076

E-mail :

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2006 : SD Negeri Bandar Tarutung

Tahun 2007-2010 : MTS Musthafawiyah Purba Baru

Tahun 2010-2013 : MA Musthafawiyah Purba Baru

Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah IAIN Padangsidempuan



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

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 Faximila(0634) 24022

Nomor : B-~~928~~ /In.14/G/TL.00/07/2017 /
Hal : Mohon Izin Riset

17 Juli 2017

Yth;
Kepala Dinas Perdagangan
Daerah Kota Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Mirwanuddin Lubis
NIM : 132300070
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan**".

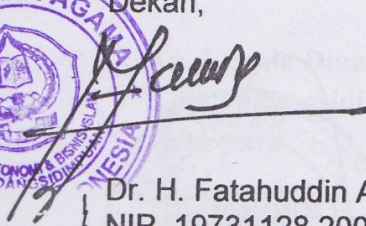
Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,


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



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN
padangsidempuan

Jalan Letjen T. Rizal Nurdin Km. 7 Pijorkoling – Pal IV Telp. (0634) 28882, Fax. (0634) 28882

Padangsidempuan 24 Agustus 2017

Nomor : 007/08/2017

Jenis : Izin riset

Kepada yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN

Padangsidempuan

Dengan Hormat

Menindaklanjuti surat saudara Nomor: B-928/In. 14/G/TL. 00/07/2017 pada tanggal 17 Juli 2017, perihal penerimaan mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan untuk melakukan riset, bersama ini disampaikan bahwa kami bersedia menerima Mirwanuddin Lubis untuk melaksanakan Riset di Dinas Perdagangan kota Padangsidempuan.

Demikian isi surat ini atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama tersebut diatas benar telah menyelesaikan penelitian (Riset) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan"

Demikian kami sampaikan, surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan seperlunya.

An. Kepala Dinas Perdagangan
Kota Padangsidempuan



06609034987031003



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN
padangsidimpuan

Jalan Letjen T. Rizal Nurdin Km. 7 Pijorkoling – Pal IV Telp. (0634) 28882, Fax. (0634) 28882

Padangsidimpuan 24 Agustus 2017

Nomor : 607 /08/2017
Tempat :
Jenis : Izin riset

Kepada yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN

Padangsidimpuan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Nomor: B-928/In. 14/G/TL. 00/07/2017 pada tanggal 17 Juli 2017, Prihal Mohon Izin Riset. Dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama : MIRWANUDDIN LUBIS
Nim : 13 230 0070
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

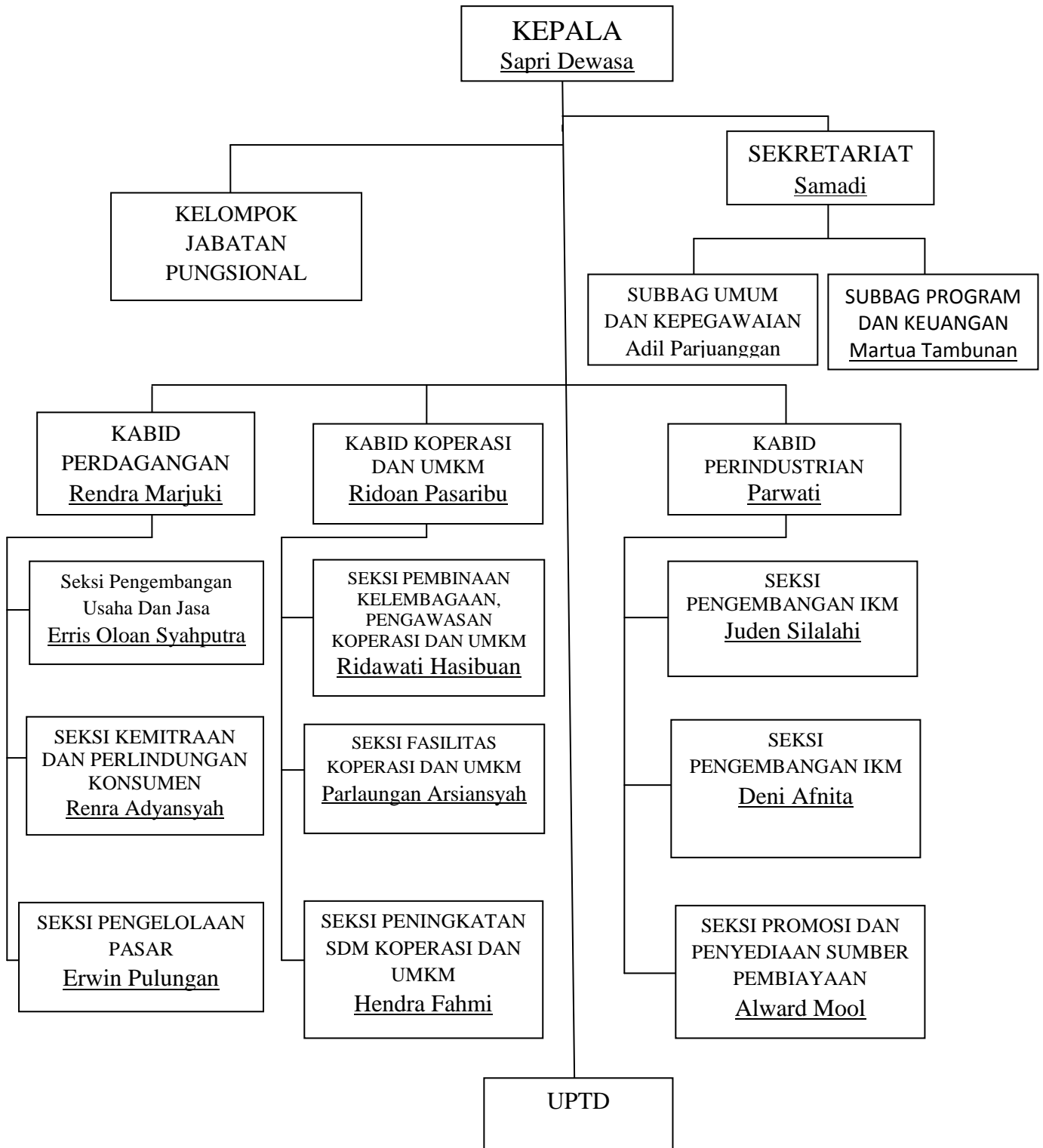
Nama tersebut diatas benar telah menyelesaikan penelitian (Riset) dengan judul:
“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan”

Demikian kami sampaikan, surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. Kepala Dinas Perdagangan
Kota Padangsidimpuan
Sekretaris



**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERDAGANGAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**



KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan pengisian angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Bapak/Ibu Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan maka saya,

Nama : Mirwanuddin Lubis

Nim : 13 230 0070

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu Saudara/i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti ,mohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda countreng (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Alamat :
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua Jawaban Bapak/Ibu Saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Butir Angket Pelatihan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan yang diberikan semakin mendorong pegawai lebih terampil.					
2	Pelatihan membuat saya tidak bekerja sesuai bidang atau posisi dalam bekerja.					
3	Pelatihan tidak dapat menambah kemampuan dan pengetahuan saya.					
4	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.					
5	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat.					

6	Saya mengalami kecelakaan kerja meskipun sudah mengikuti pelatihan.					
7	Untuk menghindari timbulnya kecelakaan akibat bekerja, perlu adanya kegiatan pelatihan					
8	Dengan diadakannya pelatihan terhadap organisasi saya meningkatkan prestasi kerja					
9	Efek pelatihan mempengaruhi keterampilan saya dalam bekerja.					
10	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					

B. Butir Angket Motivasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menginginkan pekerjaan yang tepat di kantor.					
2	Hubungan kerja yang harmonis diantara rekan kerja di kantor.					
3	Kondisi kerja saya di kantor sangat nyaman.					
4	Kompensasi yang saya terima sudah cukup.					
5	Kompensasi yang saya terima memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
6	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					
7	Saya pernah promosi jabatan.					
8	Kantor memberi kesempatan untuk pengembangan karier saya.					
9	Promosi jabatan membuat semangat kerja.					
10	Saya tidak menunda pekerjaan.					
11	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
12	Saya menerima tanggung jawab yang lebih					

	tinggi demi kesuksesan kantor.					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

C. Angket Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target.					
2	Saya memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan.					
3	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai.					
4	Saya meningkatkan mutu hasil pekerjaan.					
5	Saya memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin.					
6	Lingkungan kerja tidak membuat saya lebih baik dalam melakukan pekerjaan					
7	Pimpinan memberikan kontribusi pegawai pada saat bekerja.					
8	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan kantor.					
9	Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan meningkatkan prestasi pegawai					
10	Penilaian prestasi kerja kantor tidak dilaksanakan dengan baik.					

Lampiran 1

No. Responden	Hasil Angket Pelatihan										total
Responden 1	5	3	2	4	4	4	4	4	5	4	39
Responden 2	4	2	2	4	4	3	5	4	4	3	35
Responden 3	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	32
Responden 4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	41
Responden 5	4	2	1	5	5	3	4	4	5	5	38
Responden 6	4	1	1	5	5	3	5	4	5	5	38
Responden 7	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	38
Responden 8	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	38
Responden 9	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36
Responden 10	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35
Responden 11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Responden 12	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Responden 13	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	38
Responden 14	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	36
Responden 15	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35
Responden 16	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35
Responden 17	4	2	2	4	4	2	2	3	2	3	28
Responden 18	4	2	1	4	4	3	3	4	4	4	33
Responden 19	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	34
Responden 20	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	44
Responden 21	5	3	2	5	4	3	4	4	4	4	38
Responden 22	4	3	3	5	5	2	4	4	4	5	39
Responden 23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
Responden 24	4	2	3	4	4	2	4	5	4	4	36
Responden 25	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	37
Responden 26	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Responden 27	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35
Responden 28	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	36
Responden 29	4	2	2	4	4	3	4	4	5	4	36
Responden 30	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	34
Responden 31	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	38
Responden 32	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Responden 33	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	39
Responden 34	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
Responden 35	4	2	2	3	4	2	4	4	3	4	32
Responden 36	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Responden 37	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	33
Responden 38	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	32
Responden 39	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	35
Responden 40	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
Responden 41	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	35
Responden 42	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	32
Responden 43	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	34
Responden 44	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	35

Responden 45	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	35
Responden 46	5	2	1	4	4	2	3	4	4	3	32
Responden 47	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	34
Responden 48	4	2	1	4	3	2	4	4	4	4	32
Responden 49	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35

Lampiran 2

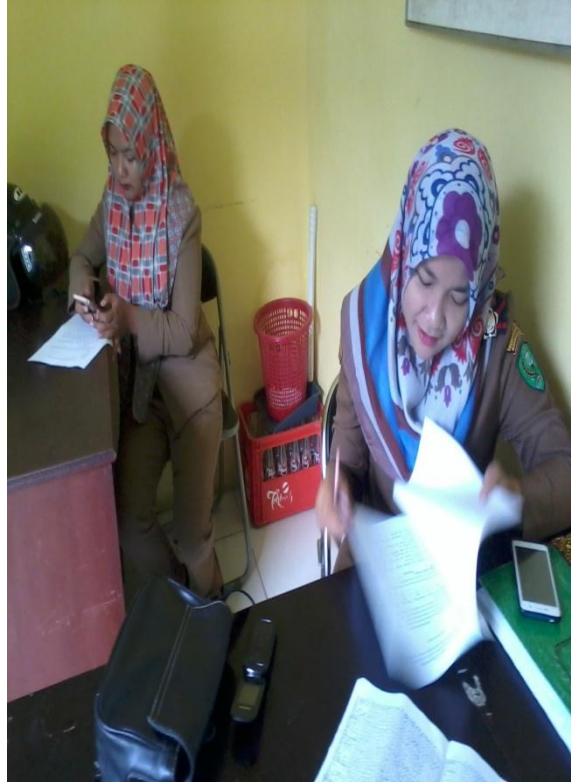
No. Responden	Hasil Angket Motivasi												Jumlah
Responden 1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
Responden 2	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	44
Responden 3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
Responden 4	5	5	5	5	4	4	3	5	2	5	5	5	53
Responden 5	5	5	4	2	2	3	3	4	5	5	5	4	47
Responden 6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
Responden 7	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	44
Responden 8	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
Responden 10	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	49
Responden 11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
Responden 12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
Responden 13	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
Responden 15	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
Responden 16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
Responden 17	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	45
Responden 18	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	44
Responden 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 20	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	55
Responden 21	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	51
Responden 22	5	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	41
Responden 23	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	41
Responden 24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
Responden 25	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	49
Responden 26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
Responden 27	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	43
Responden 28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
Responden 29	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
Responden 30	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
Responden 31	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
Responden 32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
Responden 33	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	50
Responden 34	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	41
Responden 35	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	42
Responden 36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
Responden 37	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	40
Responden 38	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	37
Responden 39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
Responden 40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	38
Responden 41	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
Responden 42	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	40
Responden 43	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	46
Responden 44	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	39

Responden 45	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	44
Responden 46	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	42
Responden 47	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
Responden 48	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
Responden 49	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50

Lampiran 3

No. Responden	Hasil angket Produktivitas Kerja										Jumlah
Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	35
Responden 3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
Responden 4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
Responden 5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	41
Responden 6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
Responden 7	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	37
Responden 8	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	38
Responden 9	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	35
Responden 10	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	38
Responden 11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 12	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	39
Responden 13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
Responden 14	5	4	3	4	4	2	4	4	4	2	36
Responden 15	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	37
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
Responden 17	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	44
Responden 18	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	34
Responden 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
Responden 20	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
Responden 21	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	42
Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
Responden 23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
Responden 24	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39
Responden 25	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
Responden 26	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	38
Responden 27	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
Responden 28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39
Responden 29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
Responden 30	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	41
Responden 31	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	38
Responden 32	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	37
Responden 33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
Responden 34	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35
Responden 35	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	34
Responden 36	5	4	5	4	5	1	4	4	4	2	38
Responden 37	4	4	3	3	4	3	4	2	3	5	35
Responden 38	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
Responden 39	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	33
Responden 40	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
Responden 41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
Responden 42	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
Responden 43	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	38
Responden 44	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	33

Responden 45	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	33
Responden 46	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	33
Responden 47	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	35
Responden 48	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	35
Responden 49	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39





Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9
soal_10 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Notes

Output Created	15-AUG-2017 23:19:38	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet0]

Correlations

	soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7
soal_1 Pearson Correlation	1	,222	,071	,256	,198	,088	-

	Sig. (2-tailed)		,126	,630	,076	,172	,550	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_2	Pearson Correlation	,222	1	,650**	-,034	-,115	,296*	-
	Sig. (2-tailed)	,126		,000	,816	,430	,039	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_3	Pearson Correlation	,071	,650**	1	-,075	-,090	,234	
	Sig. (2-tailed)	,630	,000		,609	,538	,106	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_4	Pearson Correlation	,256	-,034	-,075	1	,461**	,162	
	Sig. (2-tailed)	,076	,816	,609		,001	,266	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_5	Pearson Correlation	,198	-,115	-,090	,461**	1	-,155	
	Sig. (2-tailed)	,172	,430	,538	,001		,286	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_6	Pearson Correlation	,088	,296*	,234	,162	-,155	1	
	Sig. (2-tailed)	,550	,039	,106	,266	,286		
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_7	Pearson Correlation	-,025	-,052	,095	,088	,106	,238	
	Sig. (2-tailed)	,862	,723	,517	,548	,470	,099	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_8	Pearson Correlation	,319*	,071	,047	,325*	,294*	,042	
	Sig. (2-tailed)	,025	,627	,749	,023	,040	,775	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_9	Pearson Correlation	,173	-,187	-,210	,406**	,407**	,113	,4
	Sig. (2-tailed)	,234	,199	,148	,004	,004	,439	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_10	Pearson Correlation	-,041	-,084	-,038	,315*	,379**	,170	,3
	Sig. (2-tailed)	,780	,567	,797	,028	,007	,242	
	N	49	49	49	49	49	49	
total	Pearson Correlation	,426**	,448**	,448**	,545**	,438**	,477**	,4
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,000	,002	,001	
	N	49	49	49	49	49	49	

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

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

SAVE OUTFILE='C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data mentah pelatihan.sav'
/COMPRESSED.

CORRELATIONS

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9
soal_10 soal_11 soal_12 total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created

16-AUG-2017 00:29:20

Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10 soal_11 soal_12 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,16
	Elapsed Time		00:00:00,20

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8
soal_1	Pearson Correlation	1	,317 [*]	,379 ^{**}	,268	,180	,168	-,082	
	Sig. (2-tailed)		,026	,007	,062	,216	,248	,575	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_2	Pearson Correlation	,317 [*]	1	,399 ^{**}	,321 [*]	,296 [*]	,449 ^{**}	-,105	
	Sig. (2-tailed)	,026		,005	,025	,039	,001	,473	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_3	Pearson Correlation	,379 ^{**}	,399 ^{**}	1	,724 ^{**}	,549 ^{**}	,609 ^{**}	,073	
	Sig. (2-tailed)	,007	,005		,000	,000	,000	,616	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_4	Pearson Correlation	,268	,321 [*]	,724 ^{**}	1	,763 ^{**}	,690 ^{**}	,077	
	Sig. (2-tailed)	,062	,025	,000		,000	,000	,600	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_5	Pearson Correlation	,180	,296 [*]	,549 ^{**}	,763 ^{**}	1	,764 ^{**}	,329 [*]	
	Sig. (2-tailed)	,216	,039	,000	,000		,000	,021	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_6	Pearson Correlation	,168	,449 ^{**}	,609 ^{**}	,690 ^{**}	,764 ^{**}	1	,222	
	Sig. (2-tailed)	,248	,001	,000	,000	,000		,125	
	N	49	49	49	49	49	49	49	
soal_7	Pearson Correlation	-,082	-,105	,073	,077	,329 [*]	,222	1	
	Sig. (2-tailed)	,575	,473	,616	,600	,021	,125		

	N	49	49	49	49	49	49	49
soal_8	Pearson Correlation	,153	,373**	,355*	,374**	,414**	,458**	,267
	Sig. (2-tailed)	,295	,008	,012	,008	,003	,001	,064
	N	49	49	49	49	49	49	49
soal_9	Pearson Correlation	,171	,119	,150	-,014	,116	,267	,105
	Sig. (2-tailed)	,241	,415	,303	,922	,429	,064	,473
	N	49	49	49	49	49	49	49
soal_10	Pearson Correlation	,296*	,306*	,223	,076	,174	,167	-,007
	Sig. (2-tailed)	,039	,033	,124	,605	,231	,253	,963
	N	49	49	49	49	49	49	49
soal_11	Pearson Correlation	,208	,431**	,366**	,195	,085	,194	-,049
	Sig. (2-tailed)	,152	,002	,010	,178	,561	,182	,739
	N	49	49	49	49	49	49	49
soal_12	Pearson Correlation	,227	,332*	,244	,244	,291*	,051	,264
	Sig. (2-tailed)	,117	,020	,091	,091	,042	,726	,066
	N	49	49	49	49	49	49	49
total	Pearson Correlation	,430**	,580**	,753**	,742**	,791**	,796**	,370**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,009
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
GET

```
FILE='C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas
kerja.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9
soal_10 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created	21-AUG-2017 05:52:17
Comments	
Input	Data
	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas kerja.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	49

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,08

[DataSet1] C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas kerja.sav

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9
soal_1	Pearson Correlation	1	,097	,088	,288*	,120	-,025	-,166	,368**	,001
	Sig. (2-tailed)		,508	,546	,045	,412	,866	,254	,009	,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_2	Pearson Correlation	,097	1	,501**	,410**	,288*	,142	,265	,335*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,508		,000	,003	,045	,331	,066	,019	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_3	Pearson Correlation	,088	,501**	1	,485**	,483**	,136	,321*	,402**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,546	,000		,000	,000	,350	,025	,004	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_4	Pearson Correlation	,288*	,410**	,485**	1	,273	,123	,041	,468**	,299*
	Sig. (2-tailed)	,045	,003	,000		,058	,398	,778	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_5	Pearson Correlation	,120	,288*	,483**	,273	1	-,011	,116	,406**	,310*
	Sig. (2-tailed)	,412	,045	,000	,058		,940	,426	,004	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_6	Pearson Correlation	-,025	,142	,136	,123	-,011	1	,007	-,201	-,078
	Sig. (2-tailed)	,866	,331	,350	,398	,940		,961	,167	,078
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_7	Pearson Correlation	-,166	,265	,321*	,041	,116	,007	1	,201	,078
	Sig. (2-tailed)	,254	,066	,025	,778	,426	,961		,167	,078
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_8	Pearson Correlation	,368**	,335*	,402**	,468**	,406**	-,201	,201	1	,078
	Sig. (2-tailed)	,009	,019	,004	,001	,004	,167	,167		,078
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
soal_9	Pearson Correlation	,001	,575**	,579**	,299*	,310*	-,078	-,078	-,078	1

	Sig. (2-tailed)	,993	,000	,000	,037	,030	,594	
	N	49	49	49	49	49	49	
soal_10	Pearson Correlation	,076	,257	,008	-,010	,095	,390**	
	Sig. (2-tailed)	,606	,074	,954	,944	,515	,006	
	N	49	49	49	49	49	49	
total	Pearson Correlation	,331*	,717**	,737**	,598**	,567**	,367**	
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000	,000	,009	
	N	49	49	49	49	49	49	

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

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

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

GET

FILE='C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\data mentah pelatihan.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		21-AUG-2017 05:56:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\data mentah pelatihan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\data mentah pelatihan.sav
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY		
	/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10		
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL		
	/MODEL=ALPHA		
	/SUMMARY=TOTAL.		
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,02

[DataSet1] C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\data mentah pelatihan.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	31,59	6,288	,276	,611
soal_2	33,22	5,969	,223	,625
soal_3	33,35	5,856	,177	,647
soal_4	31,76	5,855	,385	,587
soal_5	31,76	6,272	,293	,608
soal_6	33,00	6,000	,294	,606
soal_7	31,86	6,042	,334	,599
soal_8	31,82	5,903	,389	,587
soal_9	31,80	5,707	,364	,590
soal_10	31,84	5,931	,356	,593

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

GET

FILE='C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled motivasi.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10 soal_11 soal_12

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	21-AUG-2017 05:59:11	
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled motivasi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10 soal_11 soal_12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1] C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled motivasi.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	42,06	17,059	,328	,804
soal_2	42,49	16,047	,477	,792
soal_3	42,78	14,928	,677	,773
soal_4	42,84	14,181	,638	,774
soal_5	42,98	14,020	,708	,766
soal_6	42,92	14,160	,720	,766
soal_7	42,98	16,687	,184	,828
soal_8	42,71	15,167	,578	,782
soal_9	42,53	17,296	,207	,815
soal_10	42,43	17,208	,339	,803
soal_11	42,33	17,391	,346	,803
soal_12	42,57	17,417	,300	,806

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
GET

FILE='C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas kerja.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	21-AUG-2017 06:03:11	
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas kerja.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4	
		soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 soal_10	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet1] C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\Untitled produktivitas kerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal_1	33,41	8,580	,166	,645
soal_2	33,59	7,747	,642	,577
soal_3	33,63	6,987	,623	,551
soal_4	33,55	7,794	,478	,592
soal_5	33,33	7,808	,432	,598
soal_6	34,65	8,273	,141	,659
soal_7	33,88	8,360	,203	,639
soal_8	34,00	7,625	,408	,598
soal_9	33,82	7,403	,468	,585
soal_10	34,47	8,338	,009	,726

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=pelatihan motivasi produktivitas_kerja
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	21-AUG-2017 06:15:31
Comments	

Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=pelatihan motivasi produktivitas_kerja /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pelatihan	motivasi	produktivitas_kerj a
N		49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,78	46,51	37,59
	Std. Deviation	2,664	4,321	3,061
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,126	,139
	Positive	,100	,088	,139
	Negative	-,120	-,126	-,104
Test Statistic		,120	,126	,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074 ^c	,050 ^c	,019 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

```
EXAMINE VARIABLES=pelatihan motivasi produktivitas_kerja
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes

Output Created		21-AUG-2017 06:16:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=pelatihan motivasi produktivitas_kerja /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:08,66
	Elapsed Time	00:00:08,56

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pelatihan	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
motivasi	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
produktivitas_kerja	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
pelatihan	Mean	35,78	,381
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	35,01
		Upper Bound	36,54
	5% Trimmed Mean	35,74	
	Median	36,00	

	Variance		7,094	
	Std. Deviation		2,664	
	Minimum		28	
	Maximum		44	
	Range		16	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		,086	,340
	Kurtosis		1,810	,668
motivasi	Mean		46,51	,617
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	45,27	
	Mean	Upper Bound	47,75	
	5% Trimmed Mean		46,60	
	Median		47,00	
	Variance		18,672	
	Std. Deviation		4,321	
	Minimum		37	
	Maximum		55	
	Range		18	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		-,353	,340
	Kurtosis		-,750	,668
produktivitas_kerja	Mean		37,59	,437
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	36,71	
	Mean	Upper Bound	38,47	
	5% Trimmed Mean		37,42	
	Median		38,00	
	Variance		9,372	
	Std. Deviation		3,061	
	Minimum		33	
	Maximum		46	
	Range		13	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		,622	,340
	Kurtosis		,520	,668

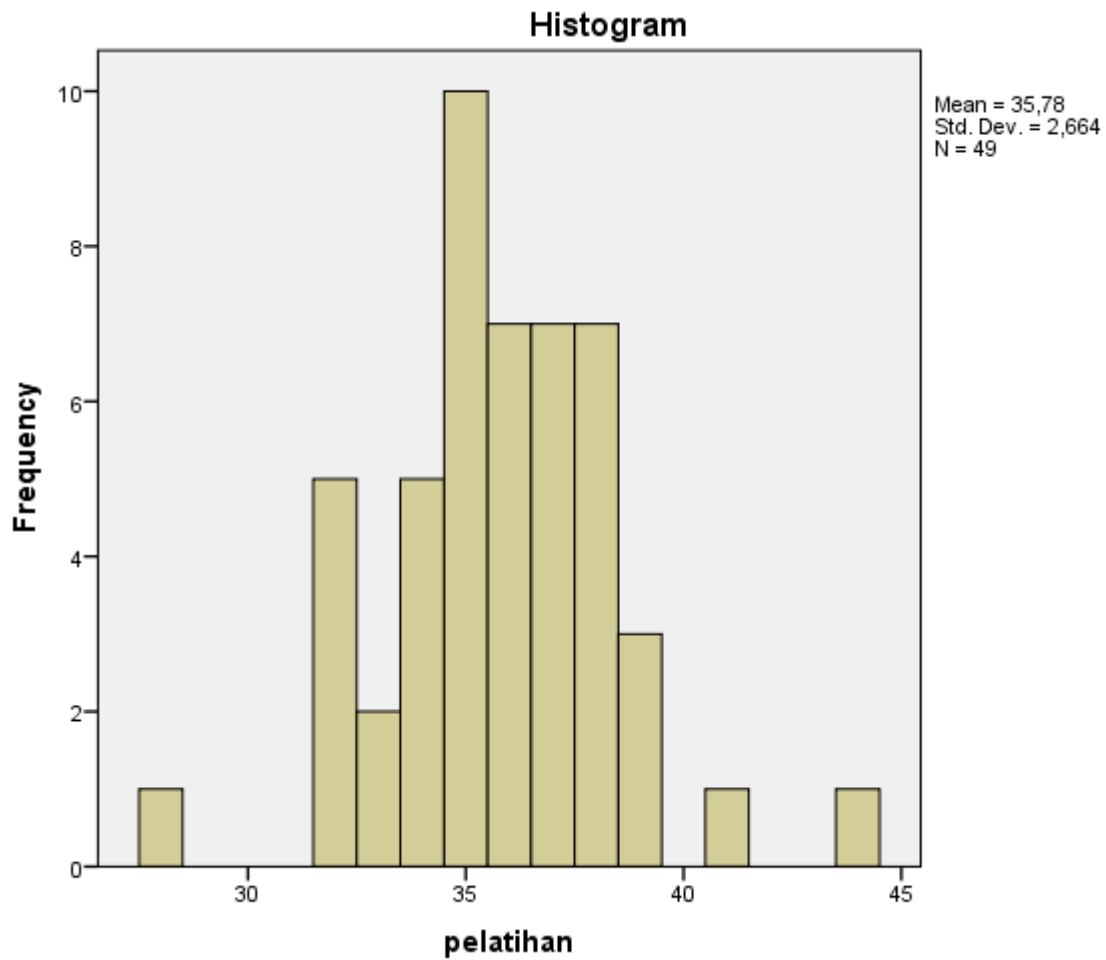
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pelatihan	,120	49	,074	,959	49	,090
motivasi	,126	49	,050	,959	49	,085

produktivitas_kerja	,139	49	,019	,944	49	,021
---------------------	------	----	------	------	----	------

a. Lilliefors Significance Correction

pelatihan

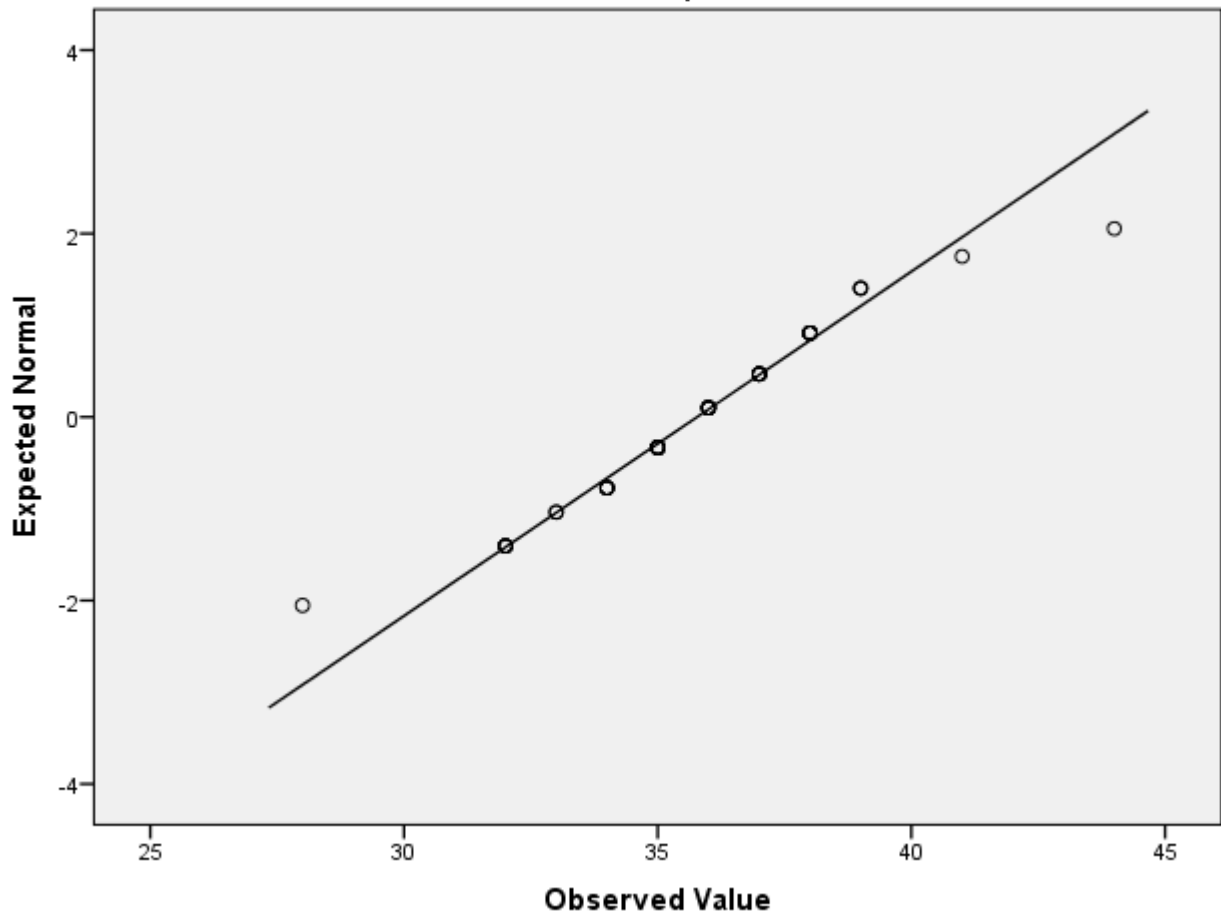


pelatihan Stem-and-Leaf Plot

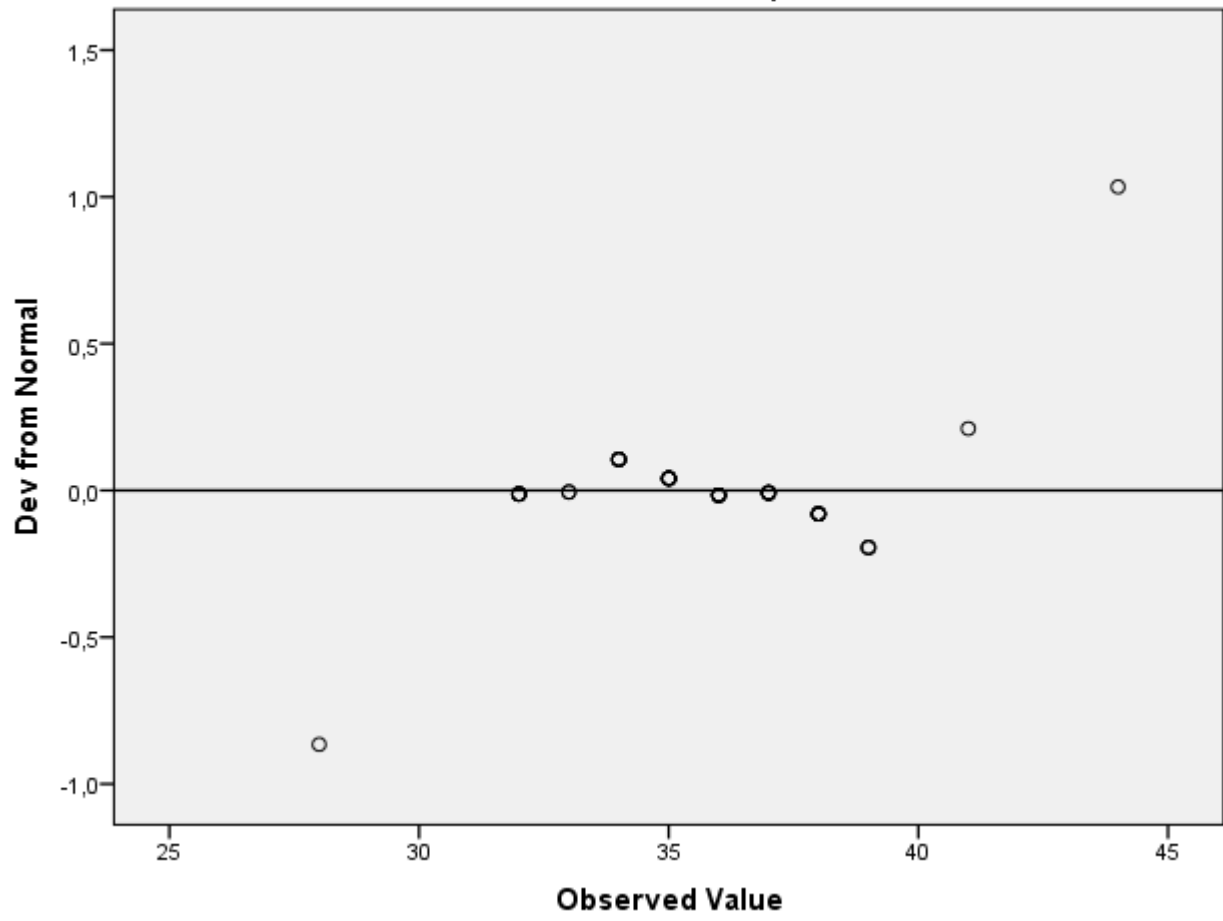
Frequency	Stem &	Leaf
1,00	Extremes	(=<28,0)
5,00	32 .	00000
2,00	33 .	00
5,00	34 .	00000
10,00	35 .	0000000000
7,00	36 .	0000000
7,00	37 .	0000000
7,00	38 .	0000000
3,00	39 .	000
,00	40 .	
1,00	41 .	0
1,00	Extremes	(>=44,0)

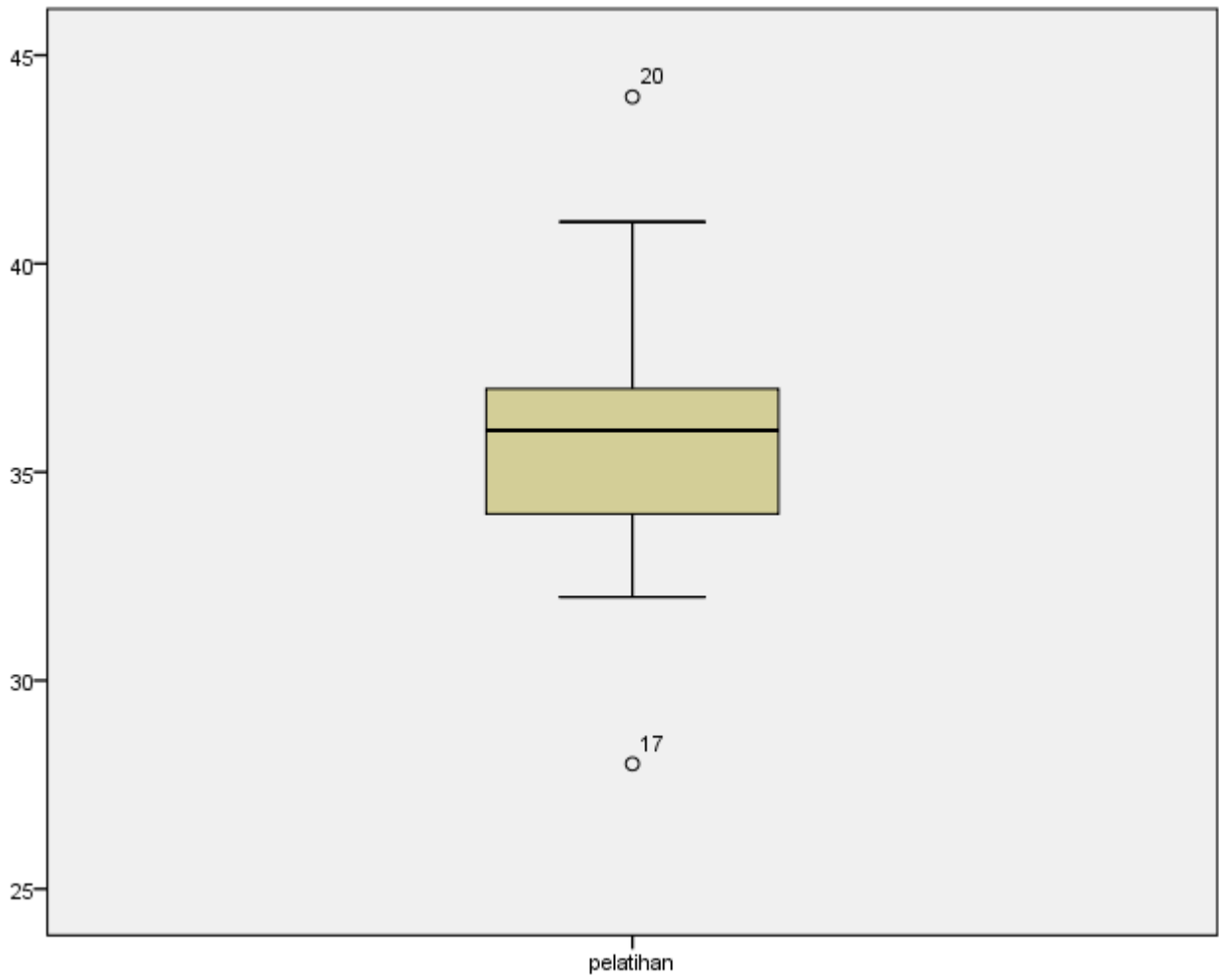
Stem width: 1
Each leaf: 1 case

Normal Q-Q Plot of pelatihan

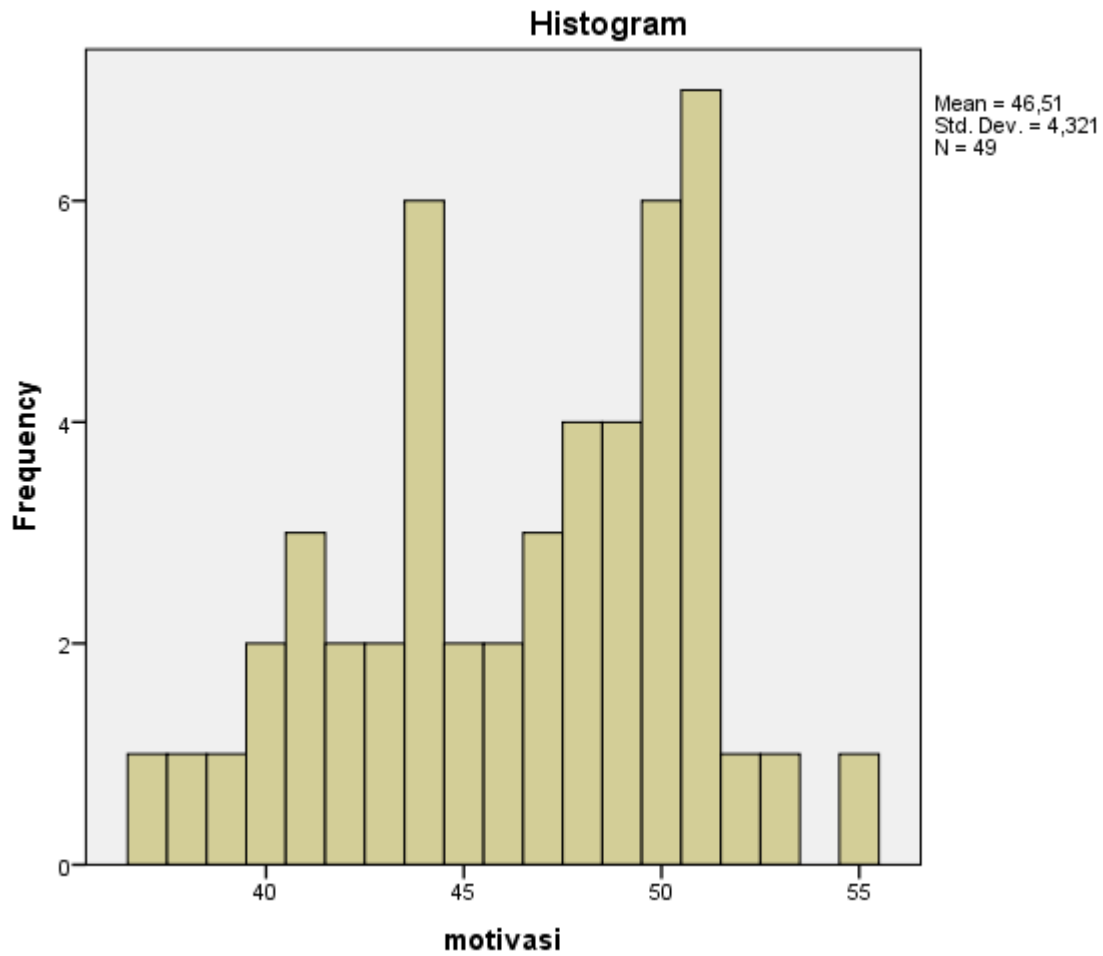


Detrended Normal Q-Q Plot of pelatihan





motivasi

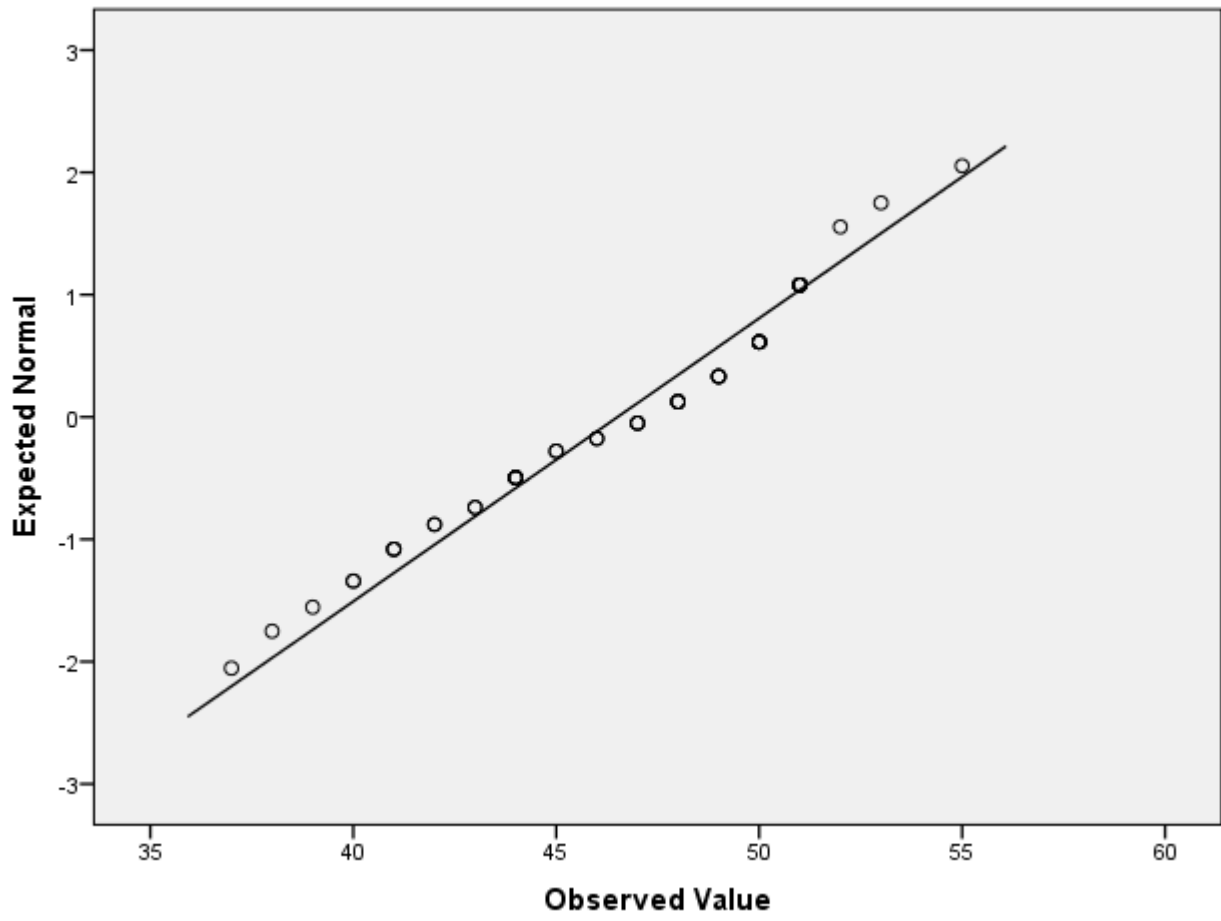


motivasi Stem-and-Leaf Plot

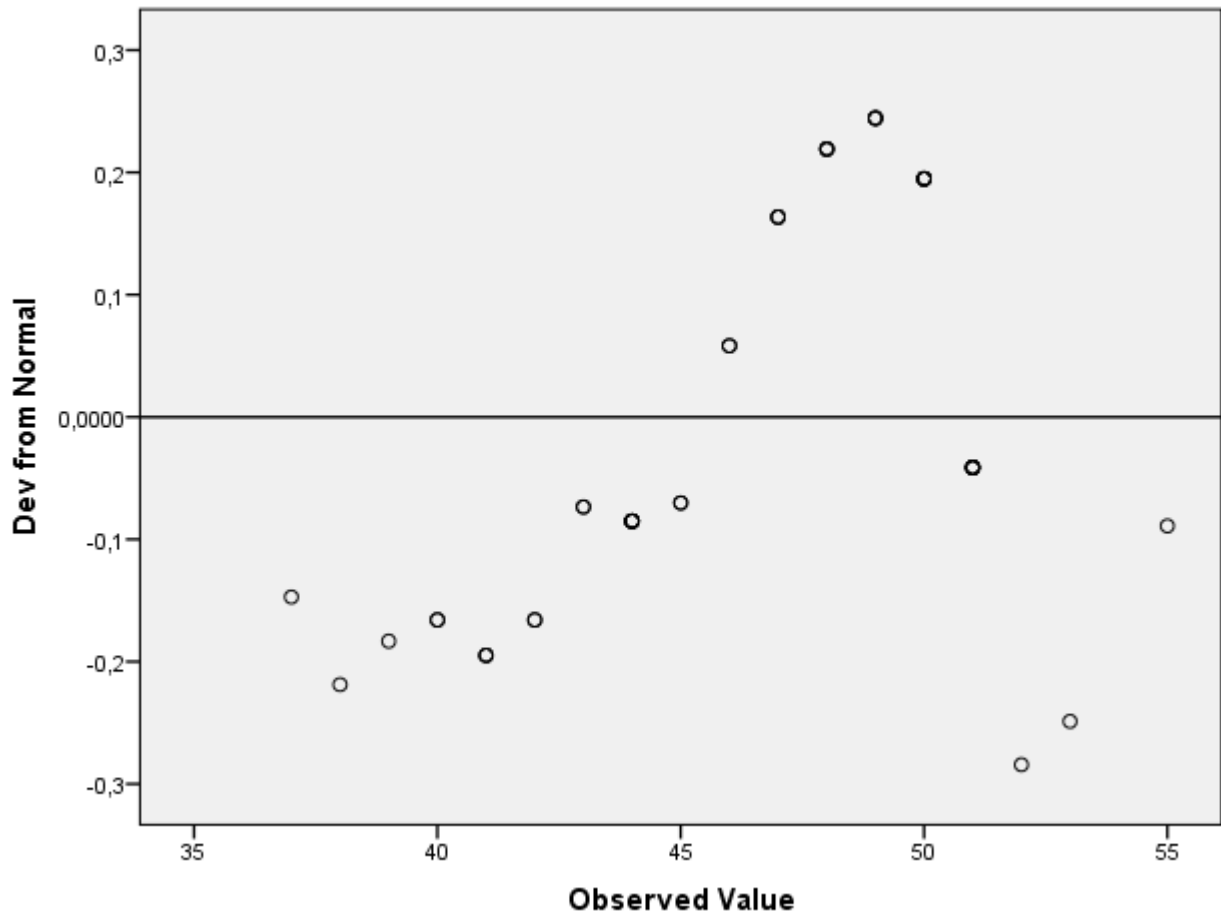
Frequency	Stem &	Leaf
3,00	3 .	789
15,00	4 .	001112233444444
15,00	4 .	5566777888889999
15,00	5 .	000000111111123
1,00	5 .	5

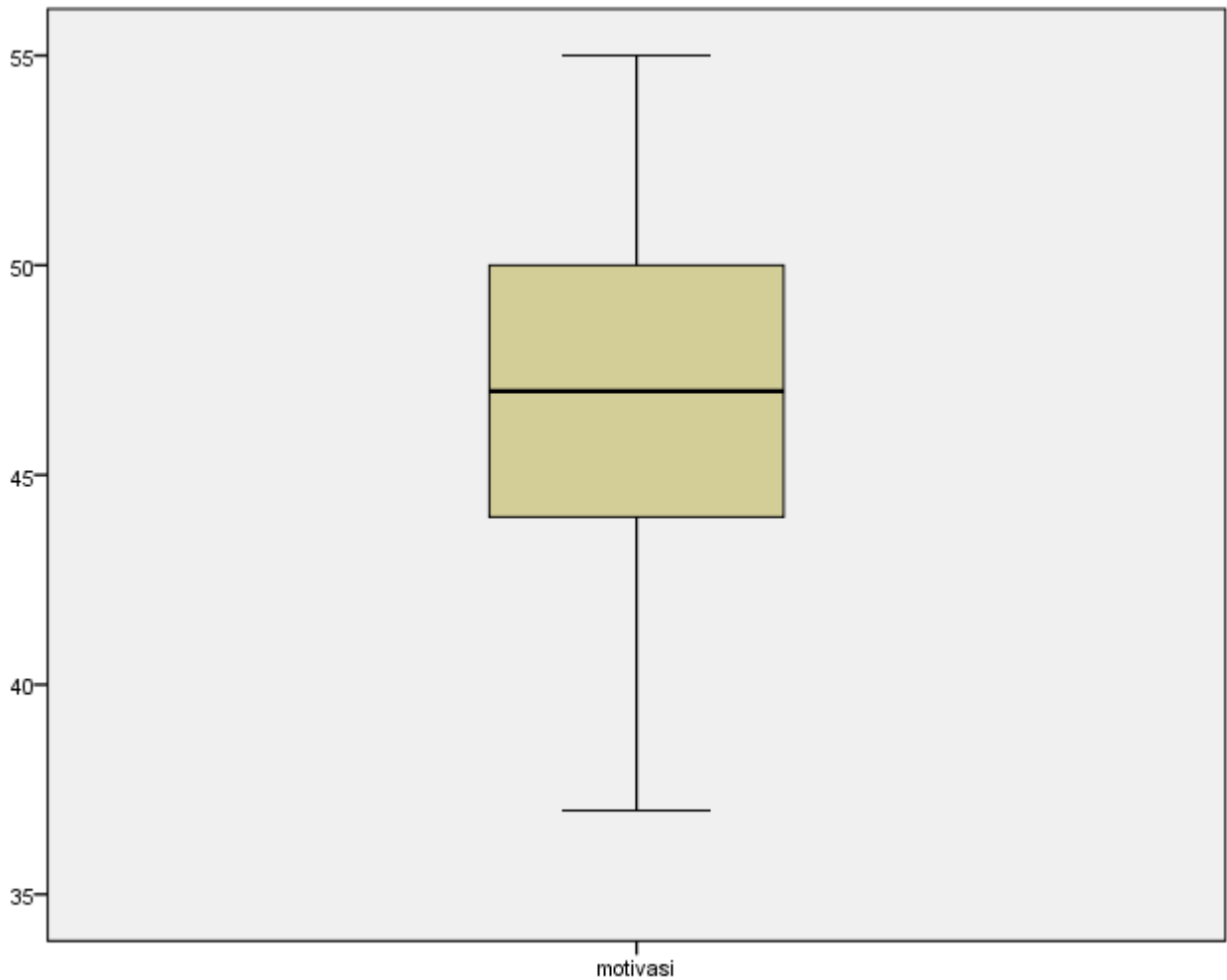
Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of motivasi

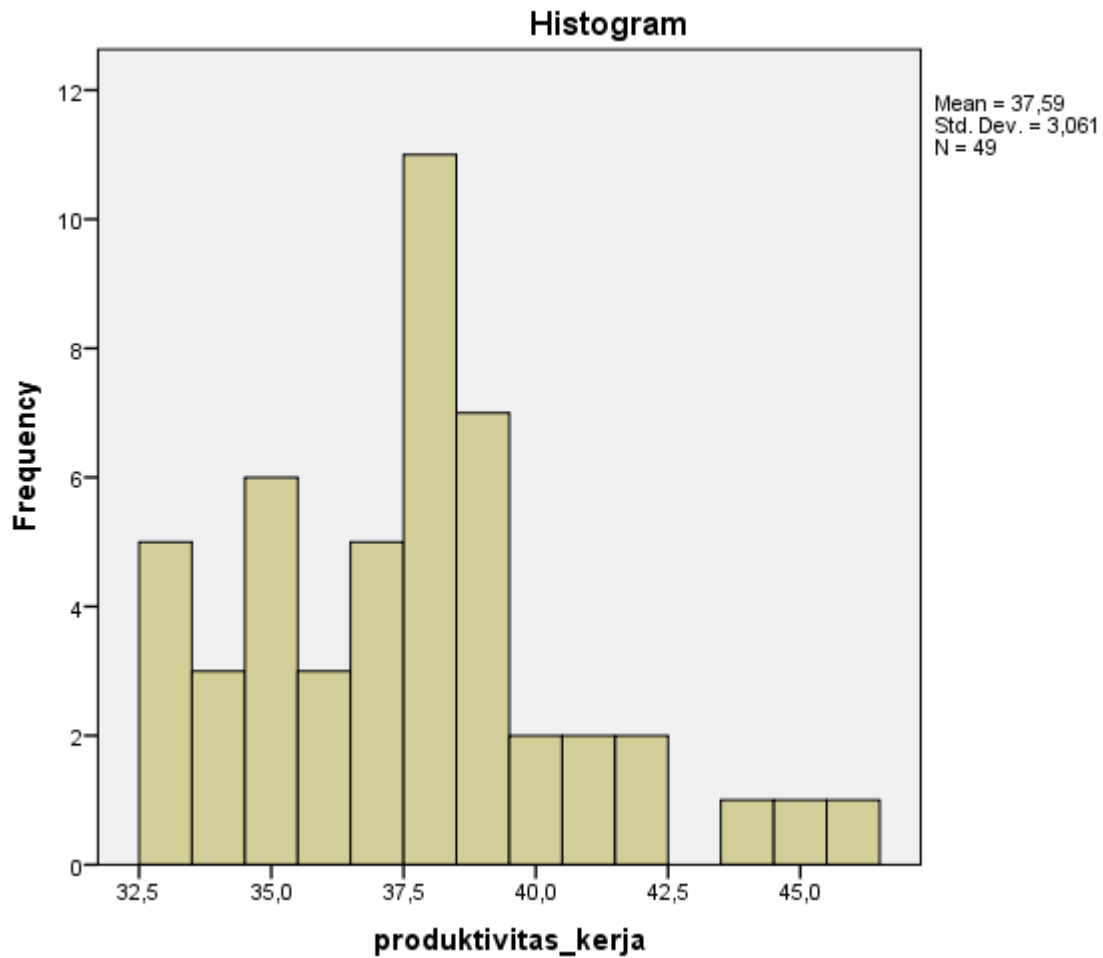


Detrended Normal Q-Q Plot of motivasi





produktivitas_kerja

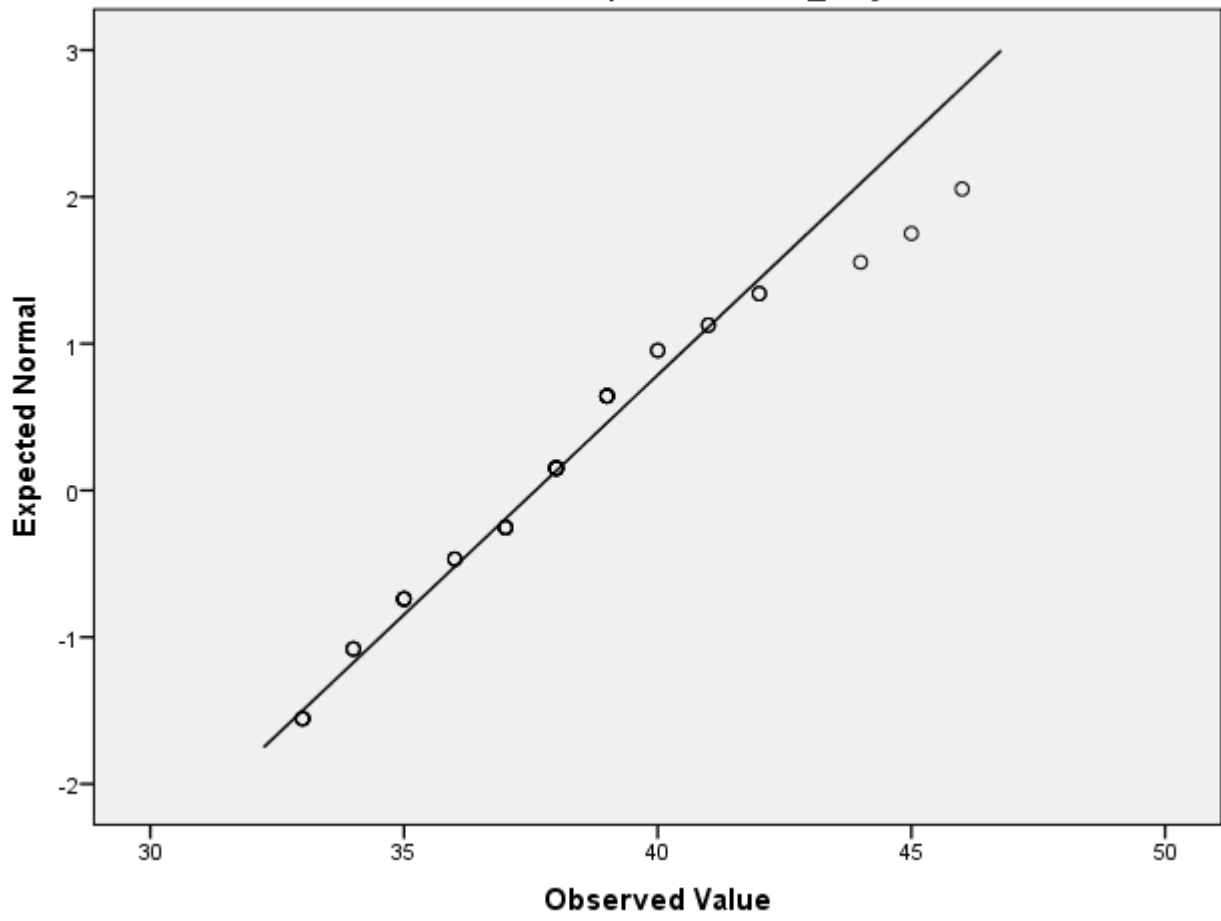


produktivitas_kerja Stem-and-Leaf Plot

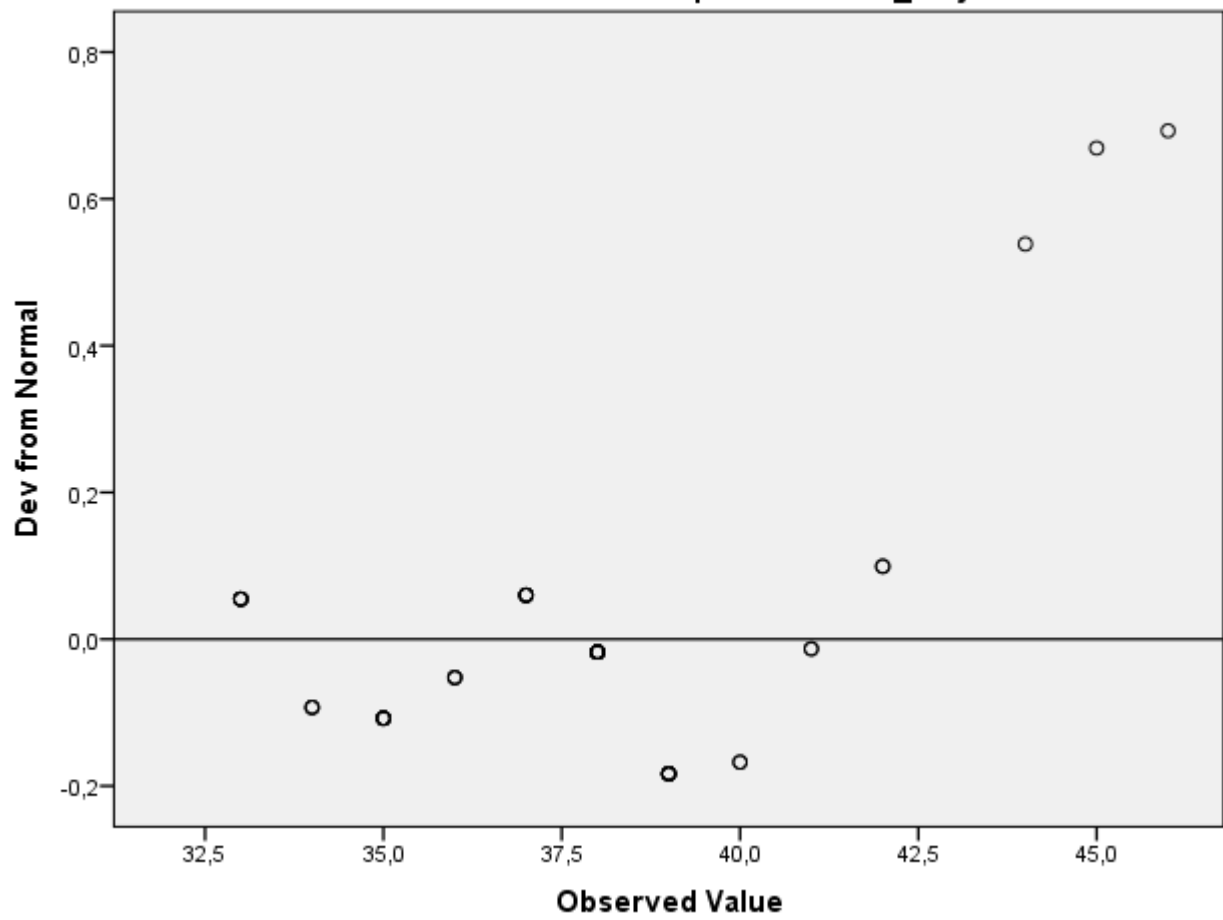
Frequency	Stem &	Leaf
5,00	33 .	00000
3,00	34 .	000
6,00	35 .	000000
3,00	36 .	000
5,00	37 .	00000
11,00	38 .	00000000000
7,00	39 .	0000000
2,00	40 .	00
2,00	41 .	00
2,00	42 .	00
,00	43 .	
1,00	44 .	0
1,00	45 .	0
1,00	Extremes	(>=46,0)

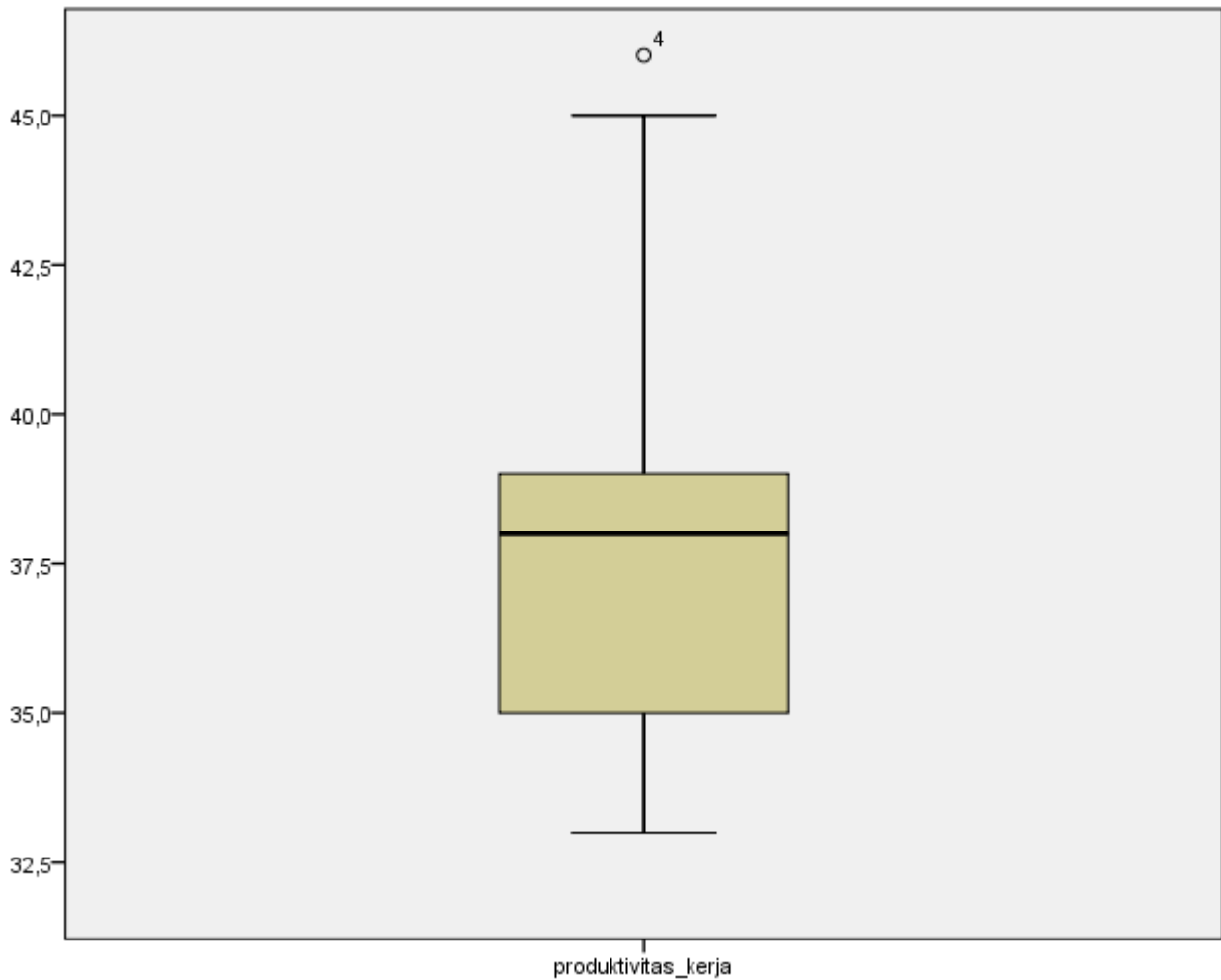
Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of produktivitas_kerja



Detrended Normal Q-Q Plot of produktivitas_kerja





```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT produktivitas_kerja
  /METHOD=ENTER pelatihan motivasi.

```

Regression

Notes

Output Created	21-AUG-2017 06:30:57	
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT produktivitas_kerja /METHOD=ENTER pelatihan motivasi.		
Resources	Processor Time		00:00:00,05
	Elapsed Time		00:00:00,07
	Memory Required	1636 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,423	2,326

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,051	2	100,525	18,587	,000 ^b
	Residual	248,786	46	5,408		
	Total	449,837	48			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	11,345	4,725		2,401	,020		

pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101	,702
motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000	,702

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Coefficient Correlations^a

Model			motivasi	pelatihan
1	Correlations	motivasi	1,000	-,546
		pelatihan	-,546	1,000
1	Covariances	motivasi	,009	-,008
		pelatihan	-,008	,023

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	motivasi
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,529	,46	,02	,81
	3	,002	34,625	,54	,98	,19

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT produktivitas_kerja
  /METHOD=ENTER pelatihan motivasi.

```

Regression

Notes

Output Created	21-AUG-2017 06:30:57	
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT produktivitas_kerja /METHOD=ENTER pelatihan motivasi.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,07
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,423	2,326

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,051	2	100,525	18,587	,000 ^b
	Residual	248,786	46	5,408		
	Total	449,837	48			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	11,345	4,725		2,401	,020		
	pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101	,702	
	motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000	,702	

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Coefficient Correlations^a

Model			motivasi	pelatihan
1	Correlations	motivasi	1,000	-,546
		pelatihan	-,546	1,000
	Covariances	motivasi	,009	-,008
		pelatihan	-,008	,023

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	motivasi
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,529	,46	,02	,81
	3	,002	34,625	,54	,98	,19

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=pelatihan motivasi
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created		22-AUG-2017 12:39:53
Comments		
Input	Data	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=pelatihan motivasi /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

Correlations

			pelatihan	motivasi
Spearman's rho	pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,522**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	49	49
	motivasi	Correlation Coefficient	,522**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	49	49

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

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT produktivitas_kerja
/METHOD=ENTER pelatihan motivasi
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.
```

Regression

Notes

Output Created	22-AUG-2017 12:43:55
Comments	
Input	Data
	C:\Users\HRP\Documents\DATA BARU MIRWAN\data spss\TOTAL DATA MENTAH.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	49

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT produktivitas_kerja /METHOD=ENTER pelatihan motivasi /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02,92
	Elapsed Time	00:00:03,76
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,669 ^a	,447	,423	2,326	1,795

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,051	2	100,525	18,587	,000 ^b
	Residual	248,786	46	5,408		
	Total	449,837	48			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	11,345	4,725		2,401	,020		
	pelatihan	,252	,150	,219	1,673	,101	,702	
	motivasi	,371	,093	,523	3,999	,000	,702	

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	motivasi
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,529	,46	,02	,81
	3	,002	34,625	,54	,98	,19

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,12	42,81	37,59	2,047	49
Std. Predicted Value	-2,187	2,549	,000	1,000	49
Standard Error of Predicted Value	,335	1,149	,548	,179	49
Adjusted Predicted Value	32,20	42,19	37,51	2,115	49
Residual	-4,208	8,924	,000	2,277	49
Std. Residual	-1,809	3,837	,000	,979	49
Stud. Residual	-1,830	4,413	,016	1,048	49
Deleted Residual	-4,303	11,803	,082	2,626	49
Stud. Deleted Residual	-1,879	5,748	,044	1,181	49
Mahal. Distance	,014	10,728	1,959	2,215	49
Cook's Distance	,000	2,094	,058	,298	49
Centered Leverage Value	,000	,223	,041	,046	49

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: produktivitas_kerja

