

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN
INDAH DARUSSALAM**



Diajukan Oleh:

**REVAL RIANDA
NIM. 180603184**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Reval Rianda
NIM : 180603184
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap makalah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karyanya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 April 2023

Yang Menyatakan,



Reval Rianda

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam

Disusun Oleh:

Reval Rianda
NIM. 180603184

Disetujui Untuk Disidangkan Dan Dinyatakan Bahwa Isi Dan Formatnya
Telah Memenuhi Syarat Penyelesaian Studi Pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Pembimbing I



T. Syifa Fadriha Nanda, SE., Ak.,M.Acc.
NIDN.2022118501

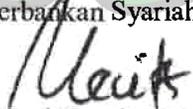
Pembimbing II



Akmal Riza, SE., M.Si
NIDN. 2002028402

AR - RANIRY

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman
Indah Darussalam**

Reval Rianda
Nim. 180603184

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) Dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal : Senin, 17 April 2023 M
26 Ramadhan 1444 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


T. Syifa Fadrizha Nanda, SE., Ak., M.Acc.,
NIDN.2022118501

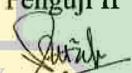
Sekretaris


Akmal Riza, SE., M.Si
NIDN. 2002028402

Penguji I


Evriyenni, S.E., M.Si., CTT
NIDN.2013048301

Penguji II


Jalilah, S.H.I., M.Ag.
NIDN.2008068803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Halas Furqani, M.Ec
NIP. 196403141992031003





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Reval Riianda
NIM : 180603184
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : riandhareval@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH DARUSSALAM

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 17 April 2023

Mengetahui,

Penulis,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Reval Riianda
NIM. 180603184

T. Syifa Fadrihza Nanda, SE., Ak., M.Acc.,
NIDN.2022118501

Akmal Riza, SE., M.Si
NIDN.2002028402

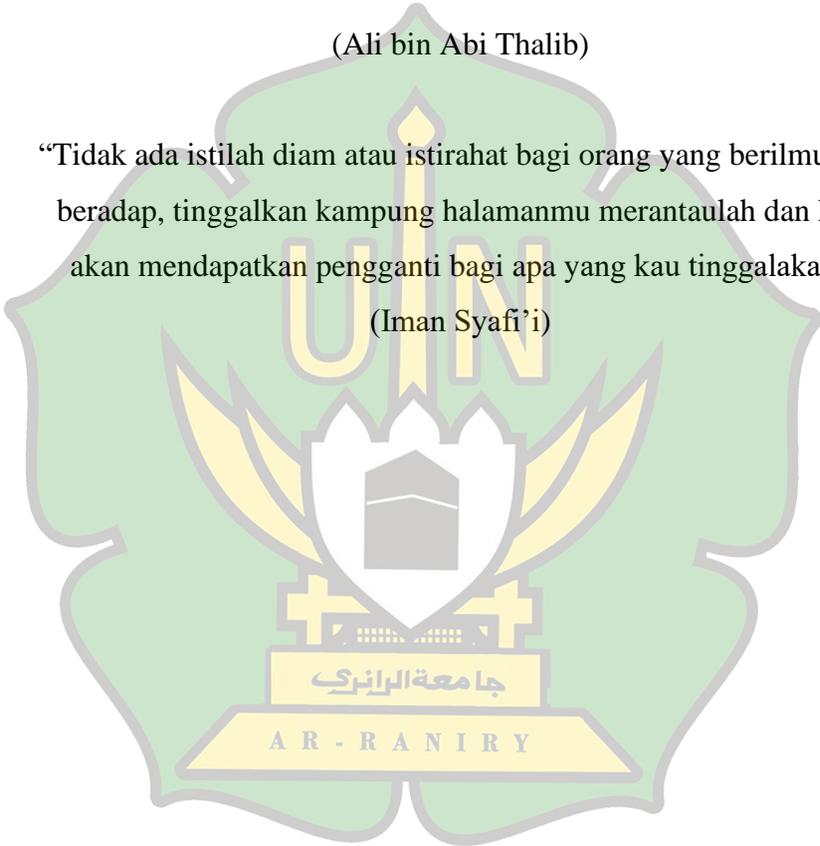
MOTTO

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya akan itu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Tidak ada istilah diam atau istirahat bagi orang yang berilmu dan beradab, tinggalkan kampung halamanmu merantaulah dan kau akan mendapatkan pengganti bagi apa yang kau tinggalkan”

(Iman Syafi'i)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam”**. Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, dikarenakan hal ini bukanlah suatu proses akhir dari sebuah penulisan, akan tetapi menjadi langkah awal yang masih harus diperbaiki. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhormat kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA.Ek selaku sekretaris program studi perbankan syariah yang selalu mendukung serta memberikan semangat dalam bidang kecerdasan akademik dan spiritual.
3. Hafiih Maulana, SP., S. HI., ME selaku ketua Laboratorium serta staf Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Teuku Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc., selaku pembimbing I dan Akmal Riza, SE., M. Si selaku pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan informasi, membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Evriyenni, S.E., M.Si., CTT selaku Penguji I dan Jalilah, S.H.I., M.Ag. selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
6. Dosen-dosen, dan staff akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

7. Pimpinan dan pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi dan bersedia menjadi responden pada penelitian penulis.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Najrul dan Ibunda Ruslaini, Kakak Nurul Ravita dan juga Adik Imam Adi Putra yang selalu mendoakan, memberikan nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam menyusun skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
9. Sahabat-sahabat terbaik saya Ulfa Nazirah, Andriwati, Iqbalia, Oril, Bancin, Jeppri, Ryan Amin yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya letting 18 yang memberi dukungan penuh sehingga skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.
10. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

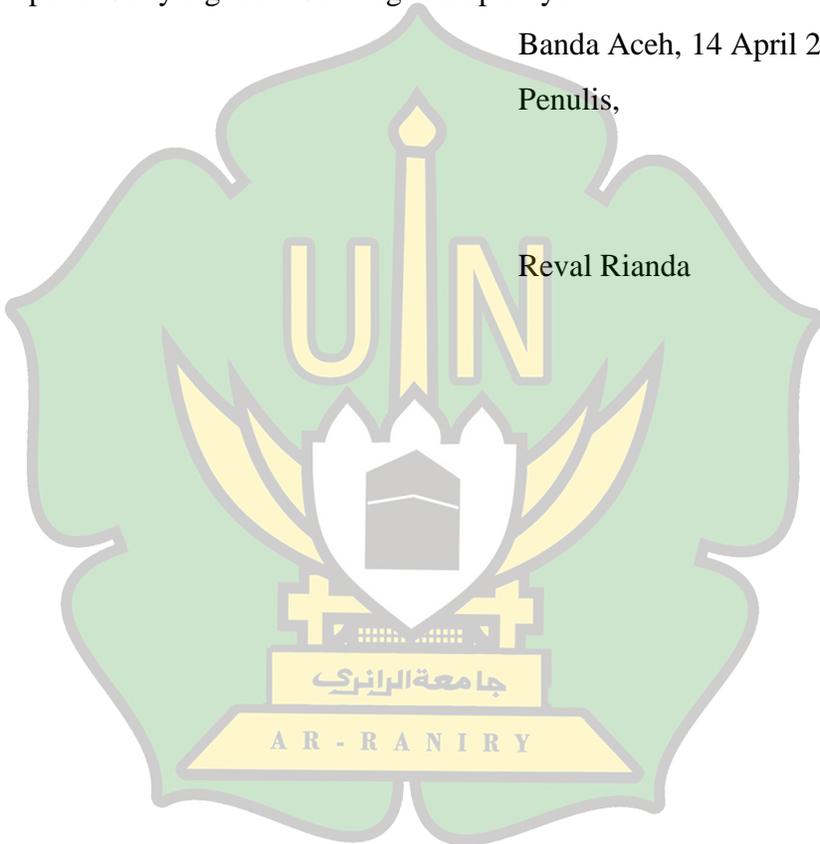
Semua kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan tersebut akan

dibalas oleh Allah SWT, Aamiin Yarabbal'amin. Penulis paham bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 14 April 2023

Penulis,

Reval Rianda



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	أ	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َی	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َو	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh :

Kaifa: كَيْفَ

Haula: هَوَّلَ

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin
آ/ي	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
ئ	<i>Dammah</i> dan ya	Ū

Contoh:

qala : قَالَ

rama : رَمَى

qila : قِيلَ

yaqulu : يَقُولُ

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *marbutah* (ة) itu ditransliterisasikan dengan h.

Contoh :

raudah al-atfal/ raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madinah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madinatul Munawwarah

Talhah

طَلْحَةُ:

Catatan :

Modifikasi

1. Nama orang yang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail, sedangkan nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh : Hamad Ibn Sulaiman,
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia , seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Reval Rianda
Nim : 180603184
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam
Pembimbing I : Teuku Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc.,
Pembimbing II : Akmal Riza, SE.,M. Si

Karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Taman Indah Darussalam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penelitian sensus, mengambil seluruh kelompok populasi untuk dijadikan sampel berupa dengan menyebarkan 31 kuesioner kepada karyawan BPRS Taman Indah Darussalam dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi dan pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan, Kerja, Produktivitas, Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI	xii
ABSTRAK	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Produktivitas Kerja	15
2.1.1.1 Konsep Produktivitas Kerja	19
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja	21
2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.1.2 Motivasi	25
2.1.2.1 Tujuan Motivasi	27
2.1.2.2 Jenis dan Bentuk Motivasi	27
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	29

2.1.2.4 Indikator Motivasi	29
2.1.3 Pelatihan Kerja	30
2.1.3.1 Teknik-Teknik Pelatihan	33
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	34
2.1.3.3 Indikator Pelatihan	36
2.1.4 Penelitian Terkait	37
2.2 Kerangka Pemikiran	43
2.2.1 Pengaruh Motivasi (X ₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	43
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X ₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	44
2.2.3 Pengaruh Motivasi (X ₁) dan Pelatihan Kerja (X ₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	46
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	47
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Lokasi Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1 Sumber Data	51
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	53
3.6 Teknik Analisa Data	55
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	56
3.6.1.1 Uji Validitas	56
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	56
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	57
3.6.2.1 Uji Normalitas	57
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	57
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	58
3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda	58
3.7 Pengujian Hipotesis	59
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	59
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	60
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1	Sejarah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam	62
4.1.2	Visi dan Misi Bank Pembiayaan Syariah Taman Indah Darussalam	64
4.1.3	Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam	65
4.2	Karakteristik Responden	66
4.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	66
4.2.2	Responden Menurut Usia	67
4.2.3	Responden Menurut Masa Kerja	67
4.2.4	Responden Menurut Pendidikan	68
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.3.1	Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X ₁)	69
4.3.2	Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja (X ₂)	71
4.3.3	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Kartawan (Y)	73
4.4	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	75
4.4.1	Hasil Uji Validitas	75
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	76
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	77
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas	78
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	79
4.6	Hasil Regresi Linier Berganda	81
4.7	Hasil Uji Hipotesis	82
4.7.1	Hasil Uji Parsial	82
4.7.2	Hasil Uji Simultan	84
4.7.3	Hasil Uji Determinasi (R ²).....	85
4.8	Pembahasan	86
4.8.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	86
4.8.2	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	88

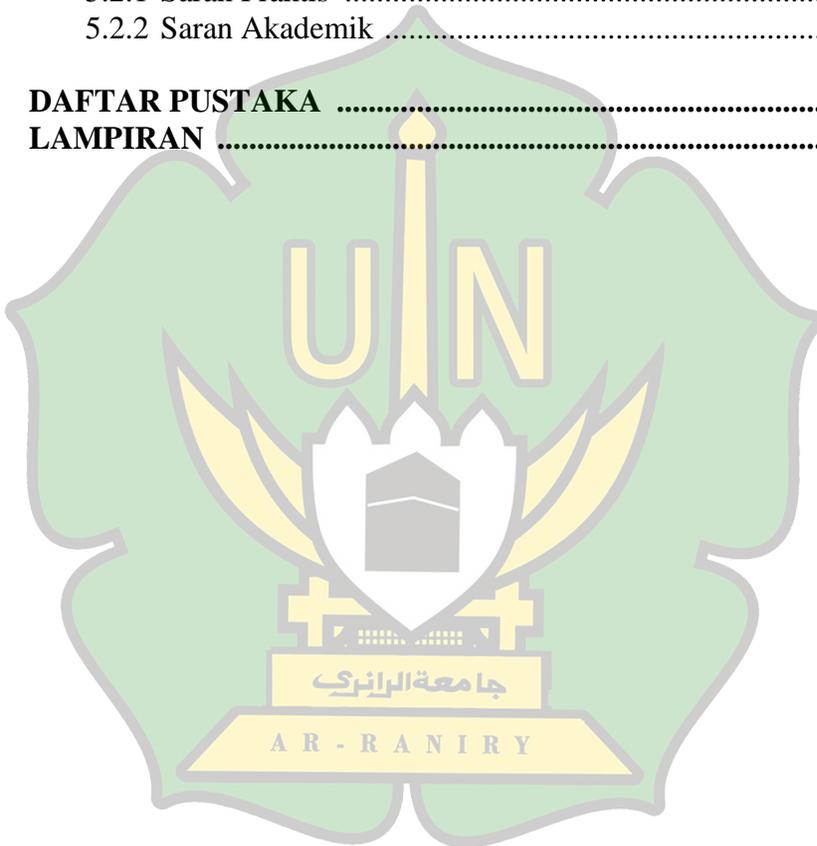
4.8.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	90
---	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
5.2.1 Saran Praktis	91
5.2.2 Saran Akademik	92

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	98
-----------------------	-----------



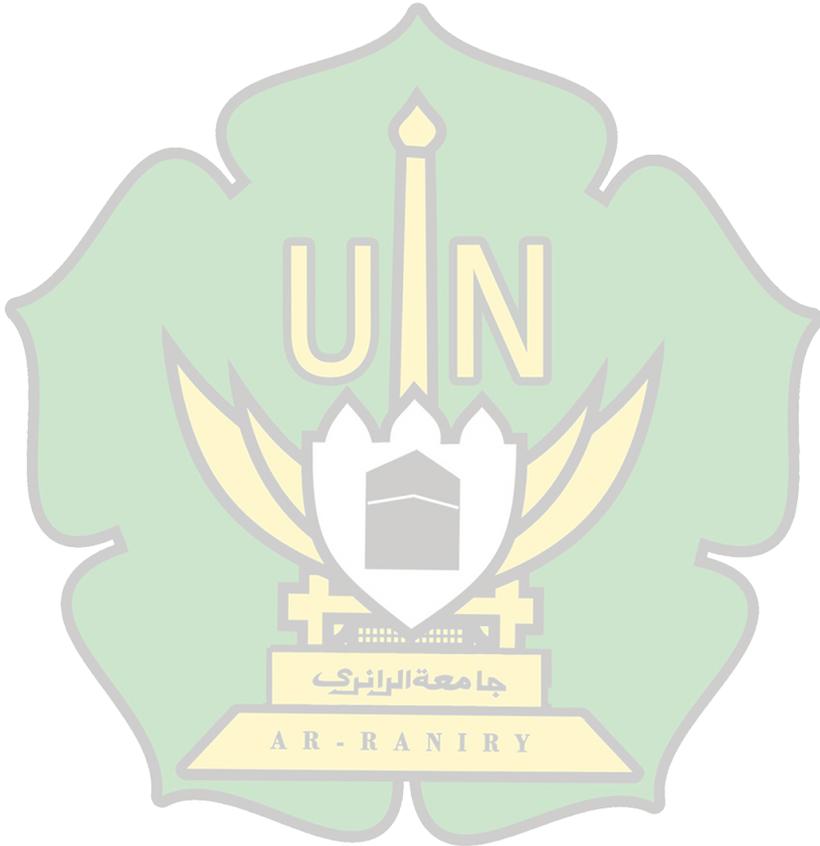
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produktivitas Kerja Karyawan Produk Pembiayaan Periode 2019-2021	4
Tabel 2.1	Penelitian Terkait	40
Tabel 3.1	Skala Likert	53
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	54
Tabel 3.3	Penentuan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X_1)	70
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja (X_2)	72
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R^2)	86

A R - R A N I R Y

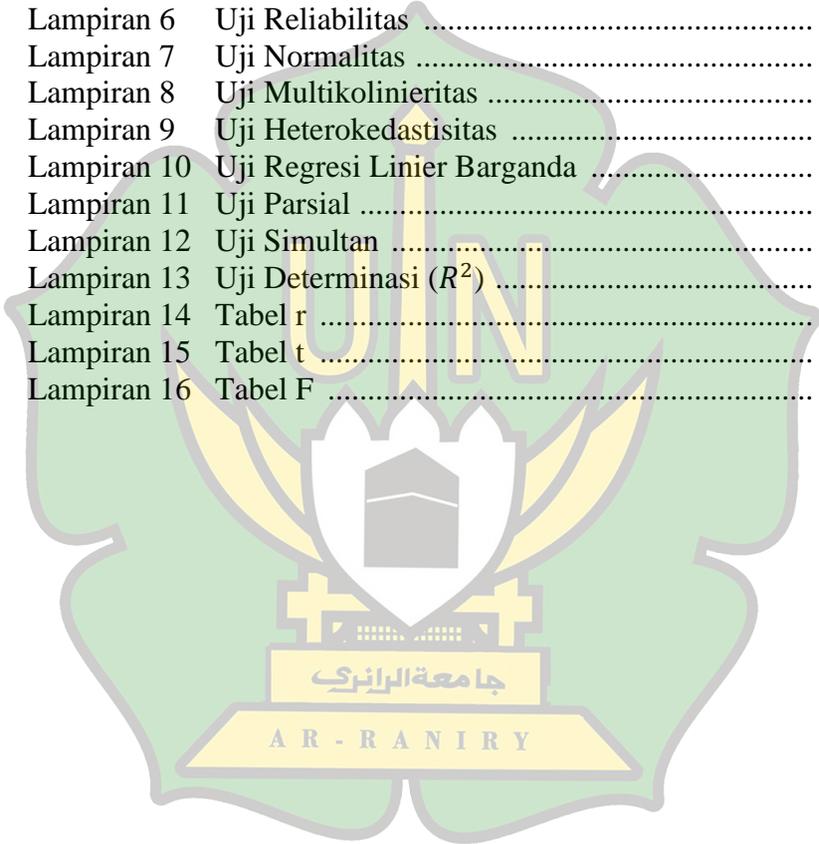
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2	Tabulasi Data Karakteristik Responden	102
Lampiran 3	Tabulasi Data	103
Lampiran 4	Frekuensi Karakteristik Responden	106
Lampiran 5	Uji Validitas	107
Lampiran 6	Uji Reliabilitas	109
Lampiran 7	Uji Normalitas	109
Lampiran 8	Uji Multikolinieritas	110
Lampiran 9	Uji Heterokedastisitas	110
Lampiran 10	Uji Regresi Linier Berganda	111
Lampiran 11	Uji Parsial	111
Lampiran 12	Uji Simultan	111
Lampiran 13	Uji Determinasi (R^2)	111
Lampiran 14	Tabel r	112
Lampiran 15	Tabel t	113
Lampiran 16	Tabel F	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan organisasi memiliki instrumen-instrumen yang berbeda untuk mencapai tujuan mereka. Sarana tersebut meliputi sumber daya alam (bahan mentah), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun, alat yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia. Di sini, manusia adalah penggerak terpenting di balik roda suatu organisasi atau perusahaan. Apalagi di era globalisasi, perusahaan sangat membutuhkan talenta berbakat dan berkualitas.

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, dan teknologi yang semakin maju menuntut perusahaan untuk mengubah berbagai aspek tata kelola perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan di tingkat nasional dan internasional, karyawan perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi seperti munculnya teknologi baru dan cara kerja baru di perusahaan. Dalam situasi ini, perusahaan membutuhkan personel yang berpengetahuan, terampil dan terlatih. Orang ini dapat memfokuskan keahliannya pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan. Dengan dunia bisnis yang semakin kompetitif dan teknologi yang semakin canggih, setiap perusahaan harus selalu melakukan yang terbaik dalam berbisnis. Sumber daya manusia adalah alat yang paling penting dalam perusahaan. Tujuan

strategis memiliki dampak yang terdiri dari fungsi operasi, produksi, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan tujuan strategis (Gumilar, 2018).

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sangat sentral adanya. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Payapo, 2016).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya

produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Laksmiari, 2019).

Produktivitas menurut Nasution (2002:203) dalam (Nadeak, 2019:146) menjelaskan bahwa "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Produktivitas sering dibandingkan dengan estándar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Konsekuensinya produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konversi sumber daya (Sumual, 2017:115).

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam merupakan salah satu (BPRS) di kota Banda Aceh,

yang melayani kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat, tekun dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja Karyawan Produk Pembiayaan
Periode 2019-2021

Produk Pembiayaan	2019 (Rp)		2020 (Rp)		2021 (Rp)	
	Cust	Total margin	Cust	Total margin	Cust	Total margin
Mudharabah modal kerja	1	520.000.000,00	2	719.000.000,00	3	1.239.000.000,00
Murabahah karyawan	2	170.130.000,00	6	520.360.000,00	11	923.280.000,00
Murabahah perorangan	41	2.554.945.379,76	127	7.914.099.103,14	280	17.448.407.471,50
Musyarakah modal kerja	0	-	1	295.000.000,00	2	602.000.000,00
Murabahah KPR	0	-	0	-	1	216.000.000,00

Sumber : BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh, (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pembiayaan mudharabah modal kerja di tahun 2019 memiliki customer sebanyak 1 dengan margin 520.000.000,00 mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 719.000.000,00 dengan jumlah customer sebanyak 2, dan pada tahun 2021 memiliki customer sebanyak 3 dengan margin 1.239.000.000,00, kemudian

pembiayaan murabahah karyawan memiliki customer sebanyak 2 dengan total margin sebesar 170.130.000,00 pada tahun 2019 mengalami peningkatan pada tahun 2020 menjadi 6 customer dengan margin 520.360.000,00 dan pada tahun 2021 juga mengalami peningkatan dengan margin sebesar 923.280.000,00 dan jumlah customer menjadi 11.

Pembiayaan murabahah perorangan pada tahun 2019 sebanyak 41 customer dengan margin 2.554.945.379,76 meningkat menjadi 127 customer dengan margin 7.914.099.103,14 di tahun 2020, kemudian pada tahun 2021 juga mengalami peningkatan sebanyak 280 customer dengan margin 17.448.407.471,50, Selanjutnya pembiayaan Musyarakah modal kerja pada tahun 2020 memiliki customer sebanyak 1 dengan margin 295.000.000,00 meningkat pada tahun 2021 sebesar 602.000.000,00 margin dengan customer sebanyak 2, untuk pembiayaan Murabahah KPR pada tahun 2021 memiliki customer sebanyak 1 dengan margin sebesar 216.000.000,00.

Meningkatnya produktivitas karyawan dari sebuah perusahaan didasarkan dari cara kerja karyawan. Cara kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam terbilang sangat bagus, dapat dilihat dari karyawan yang hadir tepat waktu. Karyawan BPRS Taman Indah juga mampu mengerjakan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya adalah motivasi dan pelatihan kerja.

PT. BPRS Taman Indah Darussalam memberikan motivasi dalam bentuk insentif. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

PT. BPRS Taman Indah Darussalam juga menjadi salah satu perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Salah satu bentuk pelatihan yang diberikan adalah pelatihan "Penerapan Manajemen Risiko dan Prinsip-Prinsip Akad Syariah pada Lembaga Keuangan Syariah" yang memiliki tujuan untuk melakukan mitigasi atau pelacakan sumber-sumber yang berpotensi mengancam produktivitas dan keamanan bisnis yang nantinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh, sehingga dengan adanya pelatihan akan memberikan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Salah satu pelatihan lainnya yang diberikan oleh pihak BPRS Taman Indah Darussalam adalah tentang "Pelatihan aspek hukum lembaga keuangan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah" yaitu bertujuan untuk memberikan gambaran untuk

setiap pembiayaan yang bermasalah dan cara menyelesaikan permasalahan tersebut kepada para karyawan (Sumber: BPRS Taman Indah Darussalam, 2022).

Berdasarkan observasi awal penulis, tingkat produktivitas kerja pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat syariah Taman Indah Darussalam tercatat semakin meningkat, namun masih kurang jika dibandingkan dengan karyawan baru yang belum terlalu menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatan di bidangnya sendiri, sehingga ada target-target yang diharapkan tidak tercapai. Dari segi motivasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam memberikan motivasi dalam bentuk insentif berupa bonus, gaji, pemberian uang tambahan lembur, kenaikan jabatan, piagam, dan sebagainya. Dan dari segi pelatihan kerja BPRS Taman Indah Darussalam baru melakukan beberapa pelatihan yang penting saja sehingga masih kurang pelatihan kerja yang belum dilaksanakan untuk semua karyawan apalagi untuk karyawan baru.

Motivasi merupakan keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, studi tentang motivasi difokuskan pada bagaimana dan mengapa orang memprakarsai tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan dan seberapa konsisten karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan (Suragala, 2021:127). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan timbulnya

perasaan, semangat, keinginan, dorongan, dan reaksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Winoto, 2020:99).

Menurut Laksmiari (2019) motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji atau upah (*reward*). Menurut Laksmiari (2019) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan. Gaji menjadi pemberian pembayaran finansial

kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Jadi, gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang tepat terhadap karyawan di suatu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Menurut Gumilar (2018) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada.

Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan

dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Hubungan pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat diperlukan oleh perusahaan, sebab pelatihan kerja secara optimal, diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan pada akhirnya dapat melakukan pekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana pengaruh pengembangan karyawan melalui pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adanya pelatihan akan membantu meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan ketrampilan karyawan baru maupun lama.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Komarudin (2018) bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) mendapatkan hasil variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka di ajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah diatas, tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini dapat manambah pengetahuan bagi peneliti terkait pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi sarana informasi bagi mahasiswa dan masyarakat tentang seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Manfaat Kebijakan

Dalam kebijakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga menjadi masukan untuk Bank agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penyusunan penelitian, penulis menyusun sistematika sesuai dengan tata urutan dan permasalahan yang ada antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi gambaran umum yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian yaitu pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Membahas kajian teori, berisi pembahasan umum tentang pokok bahasan, yaitu pengertian produktivitas kerja

karyawan, pengertian motivasi, pengertian pelatihan kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

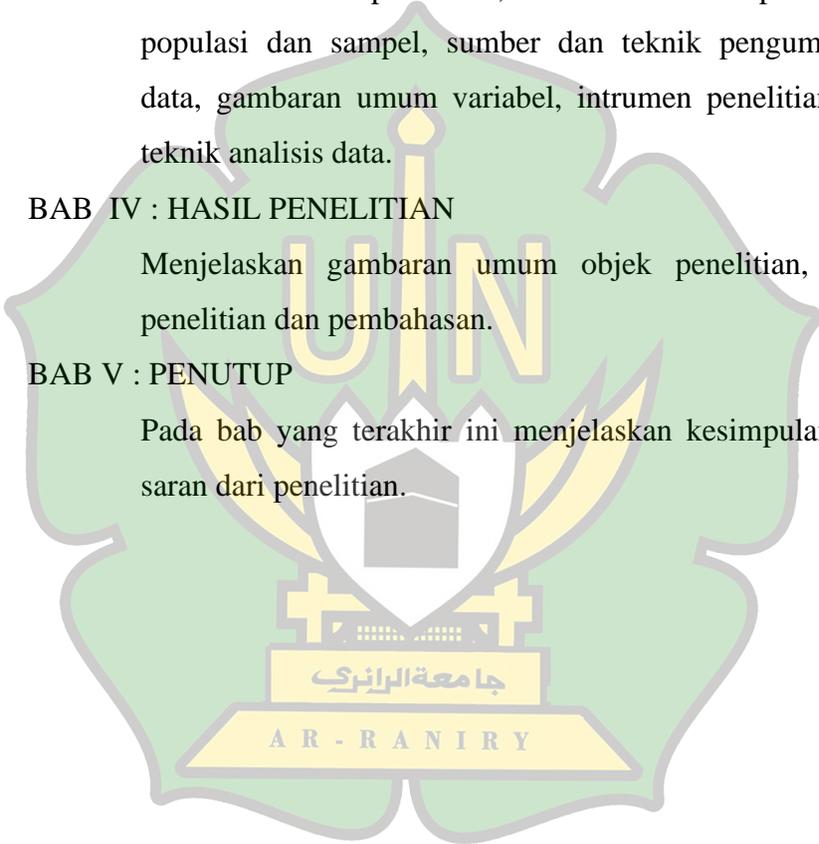
Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, gambaran umum variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab yang terakhir ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

Secara sederhana produktivitas menggambarkan pengaruh antara masukan (*input*), yaitu jumlah tenaga, mesin, tanah, energi, bangunan dan sebagainya dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan melalui faktor produksi. Produktivitas bukanlah suatu jumlah atau kualitas semata-mata, tetapi merupakan rasio yang menunjukkan besarnya keluaran (*output*) dari setiap unit masukan (*input*) (Pahrudin et al., 2013:6).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Pettarani et al., 2018).

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-

karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Yusup & Faruq, 2021:144).

Produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*). Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada

pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Nadeak, 2019:147).

Berikut produktivitas kerja menurut para ahli, antara lain menurut Hasibuan (2008:114) mendiskripsikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sutisno (2009:105) mendiskripsikan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (barang, uang, tenaga kerja). Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pengeluaran waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Pradana, 2016).

Dari uraian-uraian definisi tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mengandung pengertian pandangan hidup yang membuahkan sikap mental manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan. Sikap ini akan membuat orang tidak cepat puas, dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit.

Produktivitas dalam pandangan Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat

penting. Adapun ayat–ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur’an Q.S An-Nisa’ ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرَ أُولَى الضَّرِّ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۗ فَضَلَّ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ
وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ۗ

Artinya: “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang–orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing–masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Dengan catatan, bahwa proses

bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

2.1.1.1 Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau dengan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Konsekuensinya produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konversi sumber daya (Sumual, 2017:115).

Terdapat dua tipe produktivitas yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan, sedangkan *partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kebanyakan ukuran produktivitas dipakai ekonom dan eksekutif bisnis *labor productivity index* karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan dengan baik ataukah telah diboroskan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi

bahan-bahan, keluaran dibagi modal atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu suatu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya. Hal ini ditentukan sebagai pengaruh substitusi (Sumual, 2017:116).

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut California-Arizona Consortium (2006) dalam (Pungus, 2011:41) ada tiga kelompok faktor risiko yaitu faktor manusia (*personal factors*), faktor pekerjaan (*job factors*), dan faktor lingkungan (*environmental factors*).

a) Faktor manusia.

Dalam sistem kerja, faktor manusia berkaitan dengan pekerja. Faktor-faktor penting dalam hal ini adalah: usia, jenis kelamin, kebugaran fisik, bentuk tubuh (*body build*), kesehatan, aklimatisasi, nutrisi, motivasi, latihan (*training*), kapabilitas fisik, kapabilitas mental, stabilitas emosi, dan ciri-ciri etnik (*ethnic characteristics*).

b) Faktor pekerjaan.

Dalam sistem kerja, faktor pekerjaan berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Faktor-faktor penting dalam hal ini adalah: kompleksitas pekerjaan (*complexity of task*), lamanya pekerjaan, beban fisik, beban mental, beban motorik (*perceptual- motor load*), beban yang berkaitan dengan panca indra (*sensorimotor load*), dan keahlian/kecakapan yang dibutuhkan (*skill required*).

c) Faktor lingkungan.

Dalam sistem kerja, faktor lingkungan berkaitan dengan lingkungan fisik dalam stasiun kerja. Faktor-faktor penting dalam hal ini adalah: suhu udara, kelembaban, kecepatan angin atau sirkulasi udara, radiasi gelombang panjang, radiasi matahari, debu, gas, aerosol, asap, dan tekanan udara.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja karyawan perlu dievaluasi secara bertahap sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap produktivitas kerjanya. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif. Terdapat beberapa manfaat dengan melakukan pengukuran terhadap produktivitas yaitu sebagai berikut (Sumual, 2017:118).

- a) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas
- b) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek
- c) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas
- d) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang

- e) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil
- f) Pengukuran produktivitas menjadi informasi bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global
- g) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi
- h) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Yusup & Faruq, 2021:149).

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kecakapan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Kemampuan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan setiap individu.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

Berusaha untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Semangat kerja adalah keadaan yang muncul dari dalam diri individu dan membuat dirinya bekerja lebih baik dan lebih cepat dengan bekerja dalam suasana yang bahagia. Semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, merangsang kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kedepan dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang, meningkatkan mutu

bertujuan untuk memberikan hasil kerja yang baik pada akhirnya sangat berguna bagi perusahaan dan karyawannya. Mutu juga dikatakan sebagai pengukuran produk atau jasa/pelayanan yang disesuaikan dengan spesifikasi waktu yang terbatas.

5. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan tepat, sehingga tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Dalam bidang ekonomi, efisiensi adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

6. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat harapan dan tantangan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan, begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata motif yang berarti daya upaya

yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motif dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan (Asrori, 2020:54)

Menurut Woolfolk (2009) dalam (Suragala, 2021:127) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Studi motivasi difokuskan pada bagian bagaimana dan mengapa orang memprakarsai tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan, dan seberapa konsisten dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dan apa yang mereka pikirkan dan rasakan disepanjang perjalanannya.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi dalam pandangan Islami itu sendiri menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistemkeimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau

menampakan arti dirinya sebagai hamba allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya (Siregar dan Salwi, 2021)

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al- qur'an dan Hadist. Berikut merupakan pandangan motivasi menurut islam dalam surah Adz-Dzariyat ayat 22:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”.

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Hakikatnya, tujuan dan fungsi motivasi dalam konteks manajemen, sudah terkandung dalam pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para pakar dan kesimpulan penulis di atas.

Namun untuk jelasnya dapat dikatakan bahwa, tujuan motivasi adalah untuk menumbuhkan, memelihara, dan menggerakkan semangat kerja sumberdaya manusia, agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu Winoto (2020:100) menyarankan tentang teknik memotivasi yang efektif yaitu, pertama, organisasi harus dapat membuat orang tertarik. Kedua, Orang harus diajak untuk melakukan tugas-tugas organisasi secara sadar dan efektif. Ketiga, orang harus dirangsang untuk terlibat dengan aktivitas-aktivitas yang berhubungan kerja yang inovatif dan kreatif, sehingga dapat menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau *incentive* dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiasaan,

artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya (Priyono, 2007:85).

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa sebagai berikut:

- a) Penghargaan atas pekerjaan yang baik.
- b) Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
- c) Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- d) Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
- e) Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
- f) Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.
- g) Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan, keadilan dan sebagainya. Sedang motivasi yang negatif misalnya: adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun

sosial kepada bawahan, kebijakan yang *authoriter* dan “kaku” dan lain sebagainya (Priyono, 2007:86).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

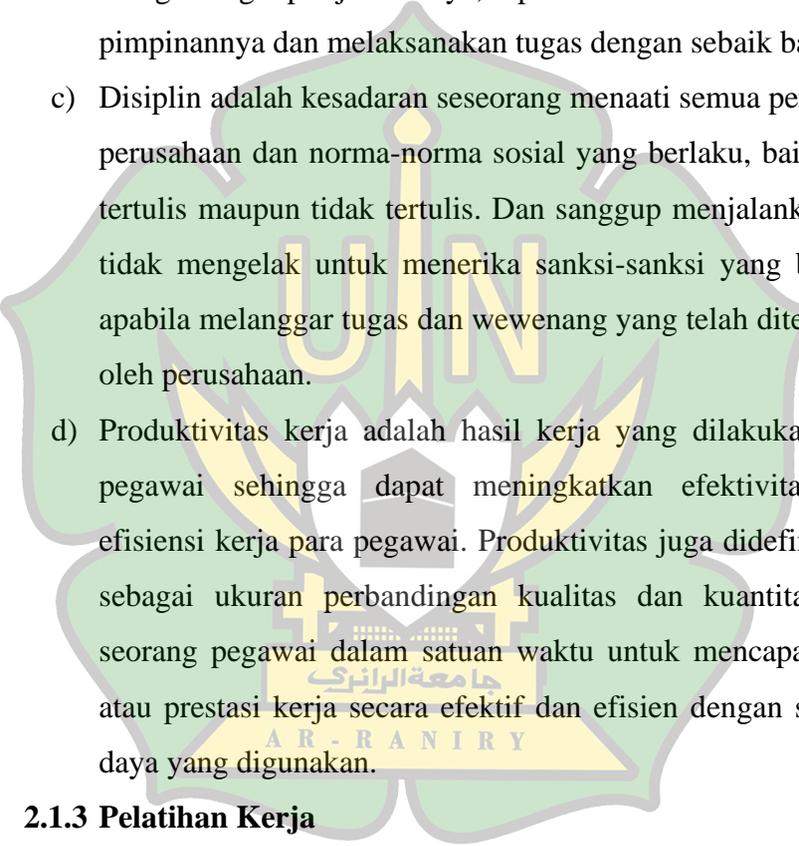
Menurut Ardial (2018:19) Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a) Kebutuhan yang tidak sama kepada setiap bawahan dan berubah sepanjang waktu.
- b) Perasaan emosi.
- c) Aspek yang terdapat dalam pribadi pegawai.
- d) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.
- e) Hambatan atau tekanan dalam organisasi.
- f) Tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menurut atau tidak sesuai dengan kebutuhannya
- g) Adanya tekanan yang dialami oleh seseorang.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Ardial (2018:17) motivasi secara umum dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain sebagai berikut:

- a) Gairah kerja, dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas kerja yang ditujukan oleh seorang pegawai/karyawan dengan penuh semangat. Gairah kerja juga mengacu kepada kesungguhan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan adanya gairah kerja seorang pegawai akan terlihat bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

- 
- b) Loyalitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, loyalitas kerja juga dapat dikatakan bagaimana seorang pegawai dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada perusahaan atau organisasi sesuai dengan ruang lingkup jabatannya, patuh serta taat kepada pimpinannya dan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- c) Disiplin adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang belaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d) Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja para pegawai. Produktivitas juga didefinisikan sebagai ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan

pendidikan (Elfrianto, 2016). Namun sebagai perbandingan, berikut disajikan pengertian pelatihan yang dikemukakan beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Budiarta et al. (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha meningkatkan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Menurut (Nasem et al., 2018) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar motivasi.

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا

أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya : Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang

dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam QS. AL-Zumar ayat 9 yang berbunyi :

أَمَّنْ هُوَ قُنُتٌ ءِإِنَاءِ الْبَلِّ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَخَذِرُ آلْءَاخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: (Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

2.1.3.1 Teknik-Teknik Pelatihan

Setiap program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen yaitu metode praktis (*on the job training*) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-

metode simulasi (*off the job training*). Masing-masing kategori memiliki sasaran pengajaran, sikap, konsep atau pengetahuan dan keterampilan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dalam pemilihan teknik yang akan digunakan pada program pelatihan tersedia beberapa *trade offs*. Artinya, tidak satupun teknik yang selalu baik dan selalu tergantung pada sejauh mana suatu teknik memenuhi faktor-faktor sebagai berikut ((Elfrianto, 2016):

- a) Efektivitas biaya
- b) Isi program yang dikehendaki
- c) Kelayakan fasilitas-fasilitas
- d) Preferensi dan kemampuan peserta
- e) Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih
- f) Prinsip-prinsip belajar.

Metode latihan yang paling banyak digunakan adalah teknik-teknik *on the job*. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *seperverse* langsung oleh seorang pelatih yang berpengalaman baik karyawan lain maupun karyawan dari dalam sendiri. Dari berbagai macam teknik ini yang dapat digunakan dalam praktek adalah rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang (*apprenticeships*), *coaching*, dan penugasan sementara. Melalui pendekatan teknik *off the job*, para peserta latihan akan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi yang diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Tujuan utama teknik presentrasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para

peserta. Metode yang bisa digunakan adalah kuliah, studi kasus, studi sendiri, program computer, konferensi, dan presentasi.

Implementasi program pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para tenaga kerja (karyawan) yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang terlatih, berkemampuan, dan berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar (Elfrianto, 2016).

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Berikut merupakan tujuan pelatihan menurut Jakaria dan Putra (2020:24)

a. Peningkatkan Produktivitas

Pelatihan harus dilakukan secara terus menerus yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi karyawan baru ataupun lama yang lebih baik lagi. Sehingga pencapaian prestasi yang baik tersebut, akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan.

b. Peningkatkan Mutu

Organisasi yang berkomitmen untuk selalu ingin jaya, pasti selalu melibatkan anggotanya dalam meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya adalah organisasi tersebut harus memiliki peningkatan jumlah pegawai yang dimiliki dengan kemampuan yang lebih terampil guna meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

c. Peningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia pelatihan adalah salah satu upaya yang tepat dalam

membantu perusahaan guna memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu dimasa yang akan datang

d. Menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang baik

Berbagai tingkatan dalam perusahaan tenaga kerja biasa ataupun seorang manajer membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang mereka anggap sebagai tanda balas jasa dari perusahaan terhadap kinerja mereka. Selain juga membutuhkan pendidikan atau pelatihan yang membuat pengetahuan dan keterampilan mereka bertambah.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan

Pelatihan yang tepat memastikan akan membantu mengurangi resiko kecelakaan ketika bekerja. Dengan demikian, tercipta suatu lingkungan kerja yang aman dan dimungkinkan pekerja akan memiliki mental yang stabil.

f. Membantu memecahkan masalah operasional perusahaan

Para manajer harus mampu mencapai semua tujuan perusahaan dengan kondisi kelangkaan ataupun kelimpahan sumber daya yang dimiliki.

g. Melakukan orientasi kepada karyawan baru di organisasi

Melakukan orientasi kepada karyawan baru sebagai upaya untuk mengenalkan organisasi secara keseluruhan kepada karyawan baru, sehingga dengan budaya yang ada akan meningkatkan etos kerja bagi karyawan baru dalam

menyesuaikan kerjanya dengan ritme kerja karyawan yang sudah ada.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan yang diterapkan menurut Mangkunegara dalam (Pangestika et al., 2019) adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan, sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.

Tujuan yang ditentukan terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatih harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta pelatihan agar dapat memahami pelatihan pada perusahaan tersebut. Kemudian sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

- b) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan kepada karyawan harus betul-betul mempunyai kualitas yang memadai sesuai dengan bidang, personal dan komponennya, selain itu pendidikan pelatih harus betul-betul bagus untuk melakukan pelatihan kepada karyawan dengan baik.

- c) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Materi pelatihan karyawan merupakan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan harus update agar peserta mudah memahami masalah yang terjadi pada saat ini.

d) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta. Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.

2.1.4 Penelitian Terkait

Penelitian terkait digunakan penulis untuk mencari perbandingan dan membantu mendapatkan penyusunan dalam penelitian ini. Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terkait seperti penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel

motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu Pelatihan dan Motivasi, sedangkan perbedaan terdapat pada tempat penelitiannya.

Kemudian penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”, kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara bersama-sama (simultan) membuktikan pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini menggunakan populasi dan sampel yang berbeda, perbedaan selanjutnya terdapat pada objek penelitian Komarudin mengambil objek penelitian karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, sedangkan persamaannya sama-sama menggunakan kuesioner.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Isnawati et al. (2020) mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Danagung D’briquettes”. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti produktivitas kerja karyawan sedangkan

perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda yaitu pendidikan dan penelitian ini mengambil studi kasus pada perusahaan CV. Danagung D'briquettes. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen (pendidikan, dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Damastara, (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Eka Karunia Motor Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yang sama yaitu produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) yaitu “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan motivasi dan stress kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu stress kerja

dan tempat penelitian yang berbeda sedangkan persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel indeviden yang sama yaitu produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan Rosidah dan Abidin (2021) yaitu tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat” dengan hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) membuktikan pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menggunakan sampel yang dihitung dengan rumus slovin sedangkan persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yang sama yaitu motivasi dan pelatihan.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Nama	Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
1.	Firdiyanti, (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Variabel independen	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan

Tabel 2.1 - Lanjutan

No	Nama	Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
		Karyawan	dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), dan Motivasi (X_2) dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan	terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Komarudin, (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Secara simultan membuktikan pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Isnawati et al., (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Danagung D'briquettes	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja (Y).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen (pendidikan, dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Damastara, (2020)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan

Tabel 2.1 - Lanjutan

No	Nama	Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Eka Karunia Motor Surabaya	independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Rahmawati et al., (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Stres Kerja (X_3) dan variable dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan motivasi dan stress kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Rosidah dan Abidin, (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Secara simultan, pelatihan dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Data diolah (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara umum, kerangka pemikiran merupakan pembahasan yang memuat suatu konsep (abstraksi dari suatu fenomena yang dibentuk dengan cara generalisasi terhadap sesuatu yang khusus) yang merupakan proses menjawab pertanyaan penelitian. Dengan kata lain, kerangka pemikiran merupakan suatu konsep atau model atau skema dalam bentuk narasi atau uraian yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor tertentu yang telah terbukti atau teruji dalam suatu masalah tertentu (Amir et al., 2009:92).

2.2.1 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan suatu power yang mampu menstimulus dan semangat kerja kepada karyawan untuk dapat merubah perilaku yang dimiliki maupun orang lain guna peningkatan produktivitas dan selaras dengan keinginan perusahaan. Menurut Handoko (1999) dalam (Jakaria & Putra, 2020:47) menyatakan motivasi merupakan suatu keadaan yang ada di pribadi seseorang, yang mendorong keinginan individual untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Motivasi sering di lakukan di manajemen dalam lingkungan kerja sehingga hal ini menerangkan keterkaitannya dengan suatu pekerjaan. Dalam pendapat lain bahwa motivasi suatu kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara perilaku yang dilakukan manusia, sehingga motivasi mencerminkan sesuatu yang

sederhana di lihat dari aspek perilaku. Istilah lain untuk menyebut motivasi diantaranya adalah kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Jakaria & Putra, 2020:46). Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Asrori, 2020:54).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian Rahmawati et al (2021) “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Elfrianto, 2016). Menurut Budiarta et al. (2015) menyatakan bahwa pelatihan

merupakan suatu usaha meningkatkan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan memberikan kontribusi terhadap instansi melalui kemampuan keterampilan yang telah didapatnya diaplikasikan dalam pekerjaannya serta terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Elfrianto, 2016).

Menurut Haris (2000) dalam (Elfrianto, 2016) alasan mengapa pelatihan penting dilakukan oleh setiap perusahaan karena pelatihan adalah proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya pengeluaran.

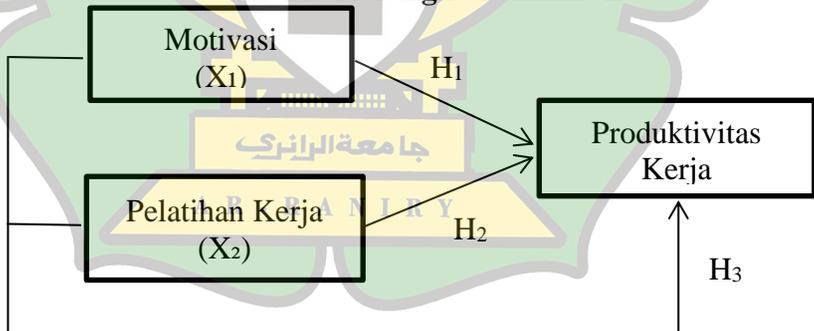
Penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”, kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Isnawati et al. (2020) mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Bagian Produksi pada CV. Danagung D'briquettes". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan Rosidah dan Abidin (2021) yaitu tentang "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah (2022)

Keterangan:

- a. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang nantinya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Dalam penelitian

ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan yang disebut sebagai variabel Y.

- b. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang nantinya mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi sebagai X_1 dan pelatihan kerja sebagai X_2 .

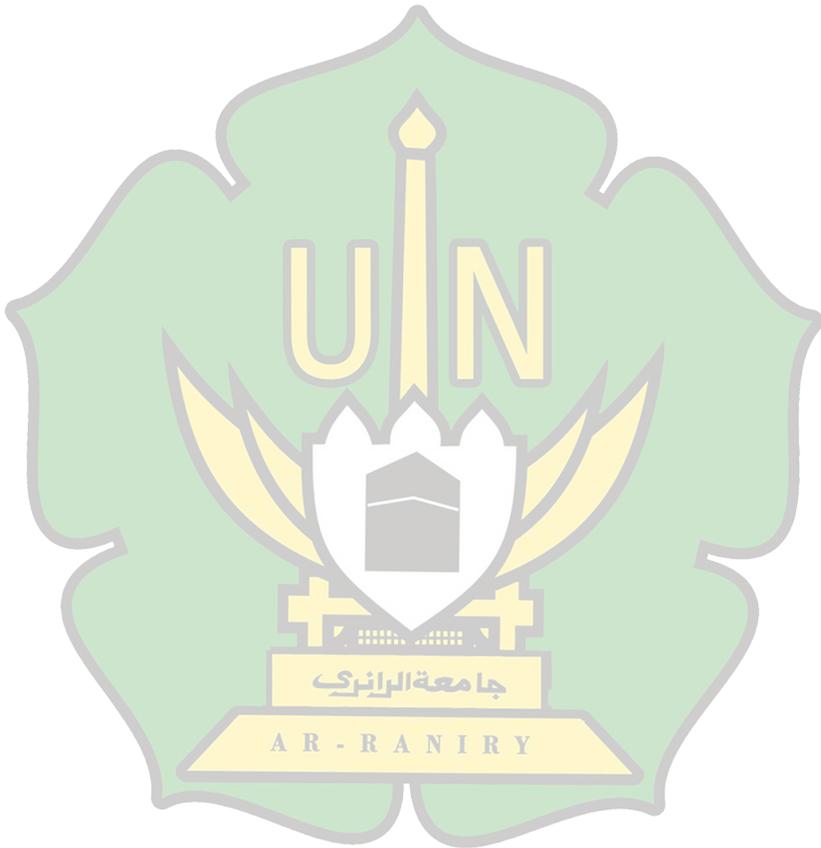
2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Dalam upaya pembuktian hipotesis, peneliti dapat saja dengan sengaja menimbulkan atau menciptakan suatu gejala. Kesengajaan ini disebut percobaan atau eksperimen, hipotesis yang telah teruji kebenarannya disebut teori (Siyoto & Sodik, 2015:56).

Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

1. H_{a1} : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. H_{a2} : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Ha 3: Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Samsu, 2017:125) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Pendekatan tersebut dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Dengan demikian, penelitian kuantitatif lebih menekankan pada indeks-indeks dan pengukuran empiris.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arif No. 4, Lamgugob, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23115. Call (0651) 3615049.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan kita teliti. Elemen/unsur adalah setiap satuan populasi, jika dalam populasi terdapat 30 laporan keuangan, maka setiap laporan keuangan tersebut adalah unsur atau elemen penelitian (Ngatno, 2015:142). Menurut Siyoto dan Sodik (2015:63) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam dengan jumlah karyawan keseluruhannya adalah 31 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh kelompok populasi

dijadikan sampel, hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika kelompok populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan (Siyoto & Sodik, 2015:67). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data primer melalui observasi, wawancara, dan pembagian kuesioner (Sidiq & Choiri, 2019:165). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara,

pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan, instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar *check list*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara, camera photo, dan lainnya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:79).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket/kuesioner.

1. Metode angket/kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:80). Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada 31 karyawan untuk mengetahui motivasi dan pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam. Skala likert yang digunakan dapat dilihat dan diperhatikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala likert

Interprestasi	Kode	Skala
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2013:93)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat ukur, hasil ukur, dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional variabel dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (Surahman et al., 2016:62). Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel rangsangan, prediksi, mendahului. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Dafinisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Studi motivasi difokuskan pada bagian bagaimana dan mengapa orang memprakarsai tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan, dan seberapa konsisten dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dan apa yang mereka pikirkan dan rasakan disepanjang perjalanannya (Suragala, 2021:127).	a) Gairah kerja b) Loyalitas c) Disiplin kerja d) Produktifitas kerja (Ardial, 2018:17).	Likert
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan pendidikan (Elfrianto, 2016).	a) Tujuan dan sasaran pelatihan b) Para pelatih (trainers) c) Materi latihan d) Metode pelatihan e) Peserta pelatihan (Pangestika et al., 2019).	Likert

Tabel 3.2-Lanjutan

No	Variabel	Dafinisi Variabel	Indikator	Skala
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara <i>output</i> (hasil) dengan <i>input</i> (masukan). Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Pettarani et al., 2018).	a) Kemampuan b) Meningkatkan Hasil yang dicapai c) Semangat kerja d) Mutu e) efesiensi f) Pengembangan diri (Yusup & Faruq, 2021:149).	Likert

Sumber : Data diolah (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013:147).

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. suatu item pernyataan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:97). Menurut Santoso (2002) dalam (Sugiharto & Anggraeny, 2018) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu butir atau item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid jika r hitung positif $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ r tabel atau jika r hitung negatif, meskipun $>$ r tabel, item pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alpha cronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item

dalam instrumen penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:97). Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Yyun & Darmawati, 2020)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal (Rumahlaiselan & Wenas, 2018). Menurut Sugiharto dan Anggraeny (2018) uji normalitas data juga dapat dilihat dengan besarnya *Kolmogorov Smirnov* yang diolah dengan program SPSS, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Angka signifikansi (Sig) > 0.05, maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (Sig) < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu

model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas (Rumahlaiselan & Wenas, 2018).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Rumahlaiselan & Wenas, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat pada gambar *Scattreplot*, jika pada gambar *scatterplot* tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Komarudin, 2018).

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Rumahlaiselan & Wenas, 2018) alasan menggunakan Regresi Linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap

Produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas dalam hal ini adalah Motivasi dan Pelatihan Kerja. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3.1)$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Nilai Konstanta

b₁ = Koefisien Motivasi

b₂ = Koefisien Pelatihan Kerja

e = Error

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali 2011:98). Menurut Komarudin (2018) pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2012:120) dalam (Rumahlaiselan & Wenas 2018) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Komarudin (2018) pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Menurut Komarudin (2018) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen, koefisien determinan digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

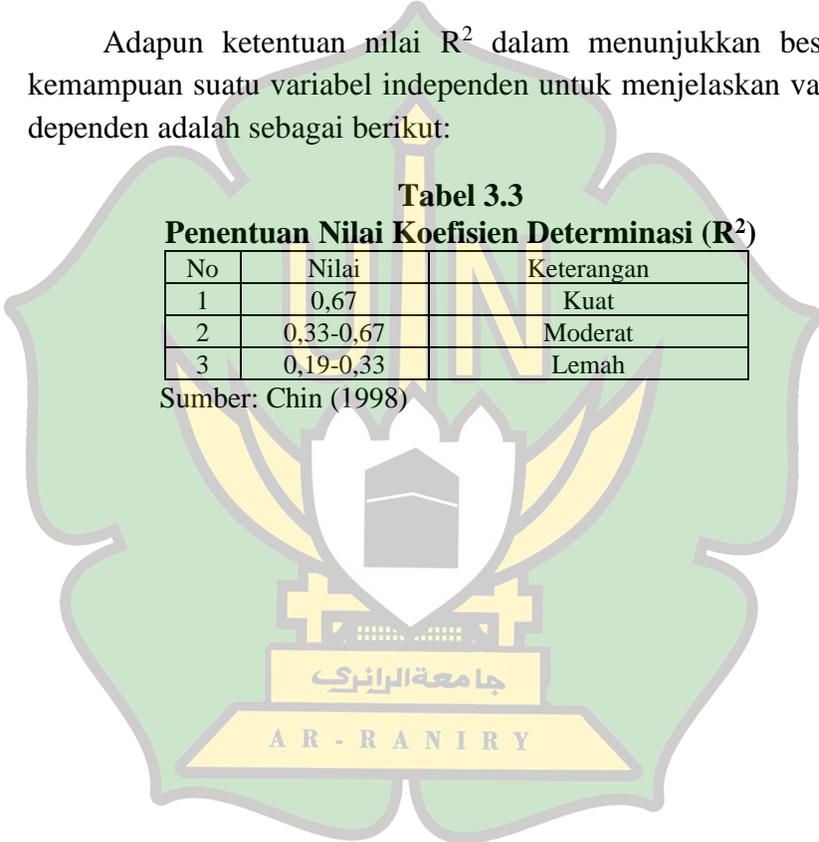
- a. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat.
- b. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat lemah.

Adapun ketentuan nilai R^2 dalam menunjukkan besarnya kemampuan suatu variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penentuan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

No	Nilai	Keterangan
1	0,67	Kuat
2	0,33-0,67	Moderat
3	0,19-0,33	Lemah

Sumber: Chin (1998)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Taman Indah Darussalam beralamat di Komplek ATC Blok B No. 5 Padangsidimpuan, yang sekarang telah pindah alamat ke Jalan T. Nyak Arief No. 4, Kelurahan Lamgugop, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 13/17/KEP.GB/DpG/2011 tanggal 7 Maret 2011, PT. BPRS Taman Indah Darussalam mulai beroperasi tanggal 3 Mei 2011. Peresmian operasional BPRS ini dilakukan oleh Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Padangsidimpuan, yaitu Drs. Sahmakmur (Mewakili Walikota Padangsidimpuan) dan Jasma Jama'an Chaniago (Mewakili Pimpinan Bank Indonesia Sibolga). Nomor Sandi PT. BPRS Taman Indah Darussalam adalah 6201580001.

Modal dasar PT. BPRS Taman Indah Darussalam sesuai akte No. 29 tanggal 10 April 2011 adalah sebesar Rp 4 Milyar, dengan modal disetor ialah sebesar Rp 1 Milyar. Pada akhir bulan Oktober 2017 adanya investor baru atas nama Ulyani yang melakukan tambahan Setoran Modal sebesar Rp 2 Milyar sehingga dana setoran modal menjadi 2,52 Milyar. Dengan adanya investor baru

mengakibatkan perubahan komposisi kepemilikan saham menjadi sebagai berikut:

- a. Persaulian Hamonangan Nasution 19,86%
- b. Gempar Nauli Hamonangan 8,51%
- c. Efrida Zulyanti Nasution 5,67%
- d. Syahrída Zariáni Gon-gonan Nasution 7,80%
- e. Alward Mool Lubis 1,42%
- f. Ulyani 56,74%

Pada akhir Desember 2018 adanya penambahan saham sebesar Rp 100 juta dan masuknya Pemegang Saham baru atas nama Khairunnas dengan setoran modal sebesar Rp 200 juta, sehingga komposisi saham berubah menjadi:

- a. Persaulian Hamonangan Nasution 18,30%
- b. Gempar Nauli Hamonangan 7,84%
- c. Efrida Zulyanti Nasution 5,23%
- d. Syahrída Zariáni Gon-gonan Nasution 7,19%
- e. Alward Mool Lubis 1,31%
- f. Ulyani 54,90%
- g. Khairunnas 5,23%

Pada awal April 2019 dengan adanya perubahan kepemilikan atas saham, maka komposisi saham menjadi Ulyani sebesar 94,77% dan Khairunnas 5,23%.

Untuk saat ini PT. BPRS Taman Indah Darussalam sudah mulai beroperasi di Jalan T. Nyak Arief No. 4 Kelurahan Lamgugop sejak adanya Surat Izin dari OJK Nomor S-276/KR-05/2019 tanggal 31

Oktober 2019. Karena adanya perubahan tempat beroperasi, maka Direksi, anggota Komisaris, DPS dan karyawan-karyawati yang bertugas di daerah Padangsidimpuan mengajukan Pengunduran Diri dan disetujui dengan membayar semua pesangon kepada seluruh karyawan. Pada bulan Agustus 2019, PT. BPRS Taman Indah Darussalam mencari SDI yang berpengalaman dan pada bulan November 2019 SDI sudah aktif bekerja sebagai karyawan di PT. BPRS Taman Indah Darussalam pada lokasi kerja yang baru. Pada tanggal 19 Desember 2019 telah dilakukan soft launching kantor di Area Banda Aceh. Soft Launching yang turut mengundang perwakilan Otoritas Jasa Keuangan serta sejumlah Lembaga Jasa Keuangan di Banda Aceh dibuka oleh Direktur Utama PT. BPRS Taman Indah Darussalam Bapak Armiza dan Ibu Erwina Siregar sebagai Direktur Operasional.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam

a. Visi

Terciptanya Bank Syariah yang inovatif, kreatif dan amanah

b. Misi

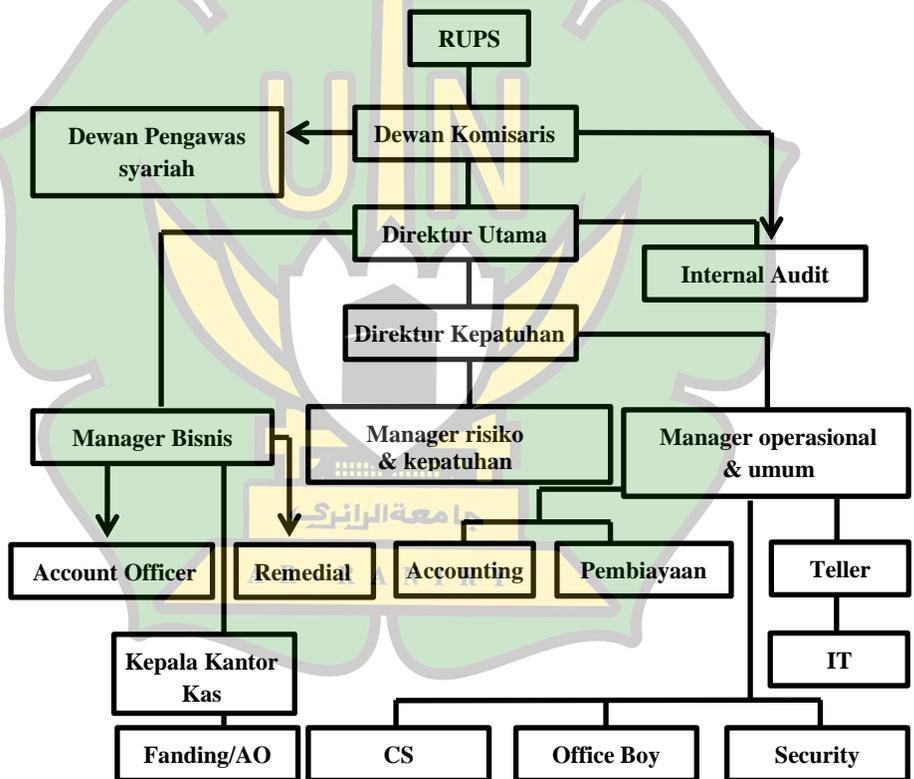
1. Bank Syariah yang inovatif membangun usaha umat yang produktif.
2. Bank Syariah yang kreatif mengembangkan usaha demi kemajuan bersama.
3. Bank Syariah yang amanah dalam menjalankan dan membesarkan bank sesuai syariah dan peraturan regulator.

4. Sebagai ladang amal dalam menyiarkan dan mensosialisasikan bank syariah bagi masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam

Berikut merupakan struktur organisasi BPRS Taman Indah Darussalam.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Taman Indah Darussalam



Sumber: BPRS Taman Indah Darussalam Banda Aceh (2022)

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Data responden yang peneliti dapatkan yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam. Pengambilan sampel yang peneliti gunakan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus, dimana seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam sebanyak 31 orang karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4.2.1 Responden Menurut Jenis kelamin

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	17	54,8%
2.	Perempuan	14	45,2%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 maka diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase 54,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 45,2% .

4.2.2 Responden Menurut Usia

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Adapun responden berdasarkan usia sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20	0	0%
2.	21-30	19	61,3%
3.	31-40	7	22,6%
4.	41-50	5	16,1%
5.	> 51	0	0%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden paling banyak adalah yang berusia 20-30 tahun yaitu 19 orang dengan persentase 61,3% , kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 7 Orang dengan persentase 22,6%, responden yang usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,1%, responden dengan usia <20 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, dan responden >51 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, dimana peneliti tidak mendapatkan responden yang berumur <20 tahun dan >51 tahun pada BPRS Taman Indah Darussalam.

4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Adapun responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-2 tahun	22	71,%
2.	3-4 tahun	9	29%
3.	5-7 tahun	0	0%
4.	8-10 tahun	0	0%
5.	> 11 tahun	0	0%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-2 tahun memiliki jumlah sebanyak 22 orang dengan persentase 71%, kemudian responden yang masa kerjanya 3-4 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 29%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja untuk 5-7 tahun, 8-10 tahun dan >11 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, dimana peneliti tidak mendapatkan responden yang memiliki masa kerja 5-7 tahun, 8-10 tahun dan >11 tahun pada BPRS Taman Indah Darussalam.

4.2.4 Responden Menurut Pendidikan

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Adapun responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD/MI	0	0%
2.	SMP/MTs	0	0%
3.	SMA/MA	7	22,6%
4.	D-III	5	16,1%
5.	Sarjana/Pasca	19	61,3%
6.	Lainnya	0	0%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan sarjana/pasca berjumlah 19 orang dengan persentase 61,35. Adapun responden yang berpendidikan SMA/MA berjumlah 7 orang dengan persentase 22,6%, responden yang berpendidikan D-III berjumlah 5 orang dengan persentase 16,1%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan SD/MI, SMP/MTs dan lainnya berjumlah 0 dengan persentase 0%, dimana peneliti tidak mendapatkan responden yang memiliki pendidikan SD/MI, SMP/MTs pada BPRS Taman Indah Darussalam.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X₁)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel motivasi diuraikan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X₁)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
M1	1	Pemberian reward setiap karyawan dapat meningkatkan gairah kerja dan lebih fokus dalam bekerja	-	-	-	17	14	4,45
	2	Kenaikan tunjangan/gaji dapat meningkatkan semangat kerja	-	-	-	4	27	4,87
M2	1	Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan	-	-	-	16	15	4,48
	2	Saya mematuhi dan melaksanakan tugas atas apa yang diperintahkan oleh pimpinan	-	-	-	18	13	4,42
M3	1	Saya mematuhi peraturan dan tidak mengelak dari sanksi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis	-	-	-	20	11	4,35
	2	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	-	-	-	16	15	4,48
M4	1	Dalam bekerja, karyawan menyadari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	-	-	1	17	13	4,39
	2	Hasil kerja karyawan yang efektif dan efisiensi dalam melayani nasabah dapat meningkatkan kepercayaan serta pencapaian para karyawan kedepannya	-	-	-	14	17	4,55
Rerata			4,50					

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mean dari pernyataan 1 adalah 4,45, pernyataan 2 adalah 4,87, pernyataan 3 adalah 4,48, pernyataan ke 4 sebesar 4,42, pernyataan ke 5 sebesar 4,35, pernyataan ke 6 sebesar 4,48, pernyataan ke 7 sebesar 4,39 dan pernyataan ke 8 sebesar 4,55. Sedangkan rerata untuk variabel motivasi adalah 4,50 dimana dapat diketahui bahwa semua responden setuju dengan pernyataan yang telah diajukan untuk variabel motivasi (X_1) pada penelitian ini.

4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel pelatihan kerja diuraikan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
PK1	1	Tujuan dan sasaran yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan kerja yang dibutuhkan.	-	-	-	22	9	4,29
	2	Penetapan pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan secara terperinci dan terukur	-	-	-	20	11	4,35
PK2	1	Setiap pelatih mampu menguasai materi yang diberikan dan mampu menjelaskan kepada para karyawan	-	-	1	16	14	4,42

Tabel 4.6 – Lanjutan

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
	2	Pemateri memberikan materi yang mudah dimengerti.	-	-	-	18	13	4,42
PK3	1	Materi yang diberikan dalam pelatihan cukup memadai.	-	-	-	22	9	4,29
	2	Materi yang diberikan pada pelatihan mudah dimengerti peserta pelatihan.	-	-	-	19	12	4,39
PK4	1	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan	-	-	-	13	18	4,58
	2	Metode yang dipakai pada pelatihan dapat membantu pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.	-	-	-	17	14	4,45
PK5	1	Pelatihan yang dibuka harus sesuai dengan bidang karyawan perusahaan.	-	1	1	21	8	4,16
	2	Pengembangan kemampuan karyawan harus sesuai dengan materi pelatihan.	-	-	-	9	22	4,71
Rerata								4,41

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jumlah mean untuk pernyataan 1 adalah 4,29, pernyataan 2 adalah 4,35, pernyataan ke 3 adalah 4,42, pernyataan ke 4 adalah 4,42, pernyataan ke 5 adalah 4,29, pernyataan ke 6 adalah 4,39, pernyataan ke 7 adalah 4,58, pernyataan ke 8 sebesar 4,45, pernyataan ke 9 sebesar 4,16 dan pernyataan ke 10 sebesar 4,71. Sedangkan rerata untuk variabel pelatihan kerja (X_2) ialah 4,41,

dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel pelatihan kerja (X_2) pada penelitian ini.

4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan diuraikan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X_1)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
PKK1	1	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya	-	-	-	17	14	4,45
PKK2	1	Selalu menargetkan segala pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan perusahaan	-	-	-	18	13	4,42
	2	Saya berusaha memperbaiki dan meminimalisir segala kesalahan yang dapat terjadi selama bekerja	-	-	-	20	11	4,35
PKK3	1	Saya selalu memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	-	-	1	17	13	4,39
	2	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	-	-	-	11	20	4,65
PKK4	1	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari karyawan yang lain	-	-	1	19	11	4,32

Tabel 4.7 – Lanjutan

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian					Mean
			STS	TS	KS	S	SS	
	2	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari sebelumnya	-	-	-	22	9	4,29
PKK5	1	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target, sehingga tidak membuang waktu dan tenaga	-	-	-	11	20	4,65
	2	Saya dapat mencapai semua target pekerjaan yang telah saya susun	-	-	2	17	12	4,32
PKK6	1	Saya akan lebih kreatif dan inovatif disetiap pekerjaan	-	-	1	19	11	4,32
	2	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja	-	-	-	11	20	4,65
Rerata			4,44					

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jmlah mean untuk pernyataan 1 adalah 4,45, pernyataan ke 2 sebesar 4,42, pernyataan ke 3 sebesar 4,35, pernyataan ke 4 sebesar 4,39, pernyataan ke 5 sebesar 4,65, pernyataan ke 6 sebesar 4,32, pernyataan ke 7 sebesar 4,29, pernyataan ke 8 sebesar 4,65, pernyataan ke 9 sebesar 4,32, pernyataan 10 sebesar 4,32 dan pernyataan ke 11 sebesar 4,65. Sedangkan rerata untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ialah 4,44, dimana responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel produktivitas kerja karryawan (Y) pada penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah pernyataan kuesioner/angket. Hasil uji validitas juga dapat digunakan untuk melihat relavan atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner/angket. Jumlah responden (N) pada penelitian ini yaitu 31, sehingga nilai r_{tabel} untuk 31 responden adalah 0,3550. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner/angket pada penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	M1	0,485	0,3550	Valid
2	M2	0,360	0,3550	Valid
3	M3	0,784	0,3550	Valid
4	M4	0,641	0,3550	Valid
5	M5	0,378	0,3550	Valid
6	M6	0,483	0,3550	Valid
7	M7	0,521	0,3550	Valid
8	M8	0,636	0,3550	Valid
9	PK1	0,714	0,3550	Valid
10	PK2	0,602	0,3550	Valid
11	PK3	0,724	0,3550	Valid
12	PK4	0,423	0,3550	Valid
13	PK5	0,620	0,3550	Valid
14	PK6	0,653	0,3550	Valid
15	PK7	0,576	0,3550	Valid
16	PK8	0,523	0,3550	Valid
17	PK9	0,530	0,3550	Valid
18	PK10	0,419	0,3550	Valid
19	PKK1	0,722	0,3550	Valid
20	PKK2	0,703	0,3550	Valid
21	PKK3	0,609	0,3550	Valid
22	PKK4	0,572	0,3550	Valid
23	PKK5	0,387	0,3550	Valid

Tabel 4.8-Lanjutan

No	Kode Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
24	PKK6	0,427	0,3550	Valid
25	PKK7	0,633	0,3550	Valid
26	PKK8	0,452	0,3550	Valid
27	PKK9	0,491	0,3550	Valid
28	PKK10	0,602	0,3550	Valid
29	PKK11	0,582	0,3550	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap instrumen variabel motivasi (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) memperoleh nilai yang dapat dinyatakan valid. Validnya suatu pernyataan dapat diketahui dengan melihat r_{tabel} dan hasilnya menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} dan hasilnya adalah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan konsistensinya sebuah indikator. Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabelnya: suatu variabel jika nilai dari *coefficient cronbach's alpha* $> 0,60$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X_1	0,60	0,660	Reliabel
X_2		0,794	Reliabel
Y		0,779	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* untuk variabel motivasi (X_1) adalah 0,660, variabel pelatihan

kerja (X_2) adalah 0,794 dan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator yang digunakan pada variabel X_1 , variabel X_2 variabel (Y) merupakan alat ukur yang reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi dari variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila hasil pengujian berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

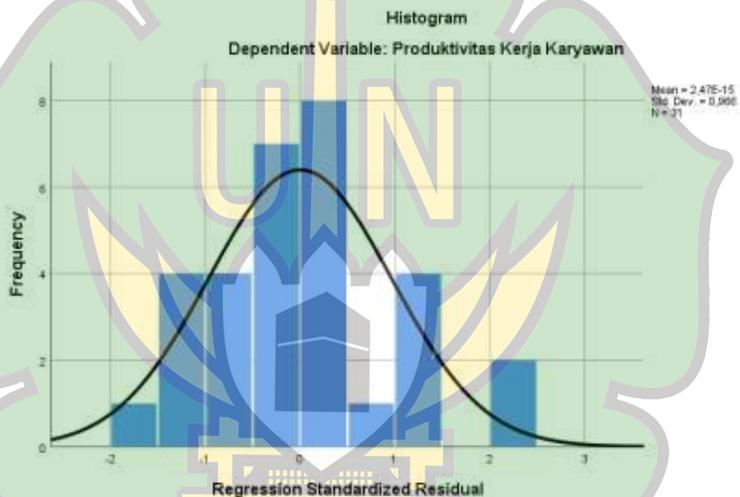
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11882989
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,071
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $>0,05$ yaitu 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov tersebut juga diperkuat dengan hasil pengujian grafik histogram berikut ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram tersebut melengkung dengan standar normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik histogram tersebut memberikan pola yang berdistribusi normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hasil analisis regresi dari variabel independen (bebas), yang terdiri dari dua

variabel atau lebih. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara masing-masing variabel independen (bebas). Hasil model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel independen (bebas). Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat angka *Tolerance* atau nilai VIF (*variance inflation factor*), dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF <10 atau mempunyai angka *Tolerance* >0,1. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi (X ₁)	0,971	1,030	Tidak terjadinya multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,971	1,030	Tidak terjadinya multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

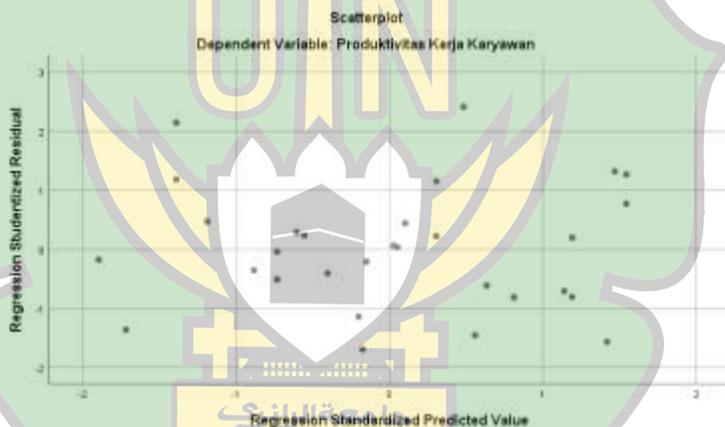
Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi (X₁) dan variabel pelatihan kerja (X₂) adalah >0,1 yaitu 0,971 dan VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel motivasi (X₁) dan variabel pelatihan kerja (X₂) adalah <10 yaitu 1,030, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa didalam grafik *scatterplot* penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis variabel motivasi pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi dan pelatihan kerja dan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2,912	9,567
	Motivasi	1,071	,187
	Pelatihan Kerja	,298	,133

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (4.1)$$

$$Y = -2,912 + 1,071X_1 + 0,298X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan Kerja

b_1 = Koefisien Motivasi

b_2 = Koefisien Pelatihan Kerja

a = Konstanta

e = Standar Error

1. Konstan (a) persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah -2,912. Nilai konstan (a) bertanda negatif, artinya apabila motivasi dan pelatihan kerja sama dengan nol (0) maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan.
2. Nilai koefien variabel motivasi (X_1) 1,071 menunjukkan nilai variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara positif artinya apabila motivasi bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,071 atau 10,7%.
3. Nilai koefisien variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,298 menunjukkan nilai variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara positif artinya apabila pelatihan kerja bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,298 atau 29%.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel indenpenden lainnya konstan. Pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan

sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka dapat kita gunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k = 31 - 3 = 28$$

dimana: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,912	9,657		-,302	,765
	Motivasi	1,071	,187	,736	5,736	,000
	Pelatihan Kerja	,298	,133	,288	2,241	,033

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

- Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_1) adalah 5,736 sedangkan t tabelnya adalah 2,048. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,736 > 2,048$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja (X_2) adalah 2,241 sedangkan t tabelnya adalah 2,048. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,241 > 2,048$ dan tingkat signifikan sebesar 0,033 yaitu $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut:

- a. Jika F hitung $< F$ tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika F hitung $> F$ tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil dari perhitungan uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,156	2	83,078	17,271	,000 ^b
	Residual	134,683	28	4,810		
	Total	300,839	30			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa perhitungan yang telah dilakukan memperoleh F hitung sebesar 17,271 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$(N1) = df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$(N2) = df2 = n-k = 31-3 = 28$$

Maka dapat diketahui nilai F tabel untuk penelitian ini adalah 3,340. Dimana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.3 Hasil Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk

menguji hubungan variabel independen motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y). Berikut ini merupakan hasil uji determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,520	2,193
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa 0,520 atau 52% variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan kerja yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,736 dan nilai t tabelnya adalah 2,048. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,736 > 2,048$ dan memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} dapat diterima yang artinya variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Woolfolk (2009) dalam (Suragala, 2021:127) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Studi motivasi difokuskan pada bagian bagaimana dan mengapa orang memprakarsai tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan, dan seberapa konsisten dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dan apa yang mereka pikirkan dan rasakan disepanjang perjalanannya.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Taman Indah Darussalam. Hal ini dikarenakan pihak Bank memotivasi dengan baik, dalam mempertahankan motivasi kerja atasan memberikan berbagai pujian dan bonus yang menjadi salah satu pendorong untuk para karyawan merasa dihargai atas segala kerja keras yang telah dilakukan selama bekerja di bank tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pemberian motivasi yang pihak bank berikan kepada karyawan, akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sedangkan apabila motivasi yang diberikan oleh pihak bank rendah maka akan produktivitas kerja karyawan akan cenderung menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) yaitu variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan untuk para karyawannya, baik itu dari kebutuhan fisiologi maupun kebutuhan aktualisasi diri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung yang dibebankan, dan juga merasa puas dengan gaji dan bonus yang diterimanya.

4.8.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) memperoleh nilai hitung sebesar 2,241 sedangkan t tabelnya adalah 2,048. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,241 > 2,048$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Elfrianto (2016) Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya

sesuai dengan bidang pekerjaannya. Setiap program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Taman Indah Darussalam. Hal ini dikarenakan pelatihan yang telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan konsep yang telah disepakati, sehingga para karyawan mudah menangkap dan juga memahami materi yang disampaikan oleh pelatih, menjadikan keterampilan serta kemampuan karyawan meningkat dan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnawati et al. (2020) yaitu variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan mudah dipahami oleh karyawan, sehingga skill dan knowledge para karyawan meningkat. penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan merasa pelatih mampu membimbing peserta pelatihan secara individu maupun kelompok.

4.8.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara simultan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) memperoleh nilai F hitung sebesar 17,271 dan F tabelnya adalah 3,340. Dengan ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $17,271 > 3,340$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} dapat diterima dimana variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi dan juga pelatihan kerja yang pihak BPRS berikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel motivasi dan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 52% sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti pendidikan (Isnawati et al., 2020), stress kerja (Rahmawati et al., 2021), lingkungan kerja dan kompetensi (Damastara, 2020).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dengan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam.
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam.
3. Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian ini, penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran sebagai gambaran dan bahan pertimbangan yang dapat melengkapi penelitian selanjutnya. Adapun saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

1. Bagi BPRS Taman Indah Darussalam diharapkan untuk segera melaksanakan kegiatan pelatihan yang belum

dilaksanakan sehingga dapat memaksimalkan tingkat kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

2. Bagi masyarakat dan peneliti lainnya agar penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan menjadi bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya dimana akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya

5.2.2 Saran Akademik

1. Diharapkan UIN Ar-Raniry Banda Aceh terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan literatur pustaka atau referensi bagi penelitian lanjutan sehingga akan memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh penelitian yang lain dengan menggunakan cakupan lebih luas, dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan, maka untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan lebih banyak variabel yang berbeda dan melakukan penelitian ditempat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. Jambi: IPB Press.
- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Asrori. (2020). *Psikologi pendidikan Pendekatan Multidisipliner*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Budiartha, N. G., Bagia, W., & Suwendra, W. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 3(1).
- Darto, M., Mariani, W., Azizah, N., Sartika, D., Rustan, Wismono, F. H., & Rosliana, L. (2017). *Kajian Pemetaan Kemamfaatan Proyek Perubahan pasca Diklat Kepemimpinan*. Samarinda: PKP2A III LAN.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sorman, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Median Sains Indonesia.
- Damastara, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11), 2-14.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58.
- Fachrozi, I., Boru, M. J., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D.,

- Mustafa, P. S., Romadhana, S., Prasetyo, T. B., Victoria, A., Ardiyanto, D., Rodriguez, E. I. S., Gusdiyanto, H., Maslacha, H., & Hutama, H. A. (2020). *Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv . Danagung D ' briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210–215.
- Jakaria, R. B., & Putra, B. I. (2020). *Psikologi Industri*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 128–145.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*.

Jakarta: UKI Press.

- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryta, T. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan stit rakeyan santang karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3).
- Ngatno. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Diponegoro Semarang.
- Pahrudin, A., Suryanto, T., & Bahri, S. (2013). *Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai IAIN Raden Intan Lampung*. Lampung: Pustaka Ali Imron.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Payapo, A. F. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hajrat Abadi Cabang Ambon. *Asia Fitri Patapo*, 3(7), 73–84.
- Pettarani, A., HermanSjahrudin, & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, (3), 66-81
- Pradana, H. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi di PG.Tjoekir, Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 362–371.
- Priyono. (2007). *pengantar Manajemen*. Sidoarjo: (Z. Publisher (ed.).

- Pungus, M. M. (2011). *Ergonomi aktivitas dalam ruangan*. Tondano: Kelompok Konsentrasi Fisika Lingkungan.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 317–328.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(2), 126–135.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Sidiq, U., & Choiri, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiharto, & Anggraeny, S. N. (2018). Mengukur Kualitas Akuntan Publik Menurut Pengguna Jasa Akuntan Publik. *Jurnal MONEX*, 7(1), 1–9.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta,.
- Sulaeman, A., & Goziyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bahasa*

dan Sastra. Jakarta: Penerbit Edu Pustaka Jakarta.

Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Suragala, F. (2021). *Psikologi Pendidikan Implikasi Dalam Pembelajaran*. Depok: Rajawali Pers.

Surahman, Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pusdik SDM kesehatan.

Winoto, S. (2020). *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung.

Yusup, M., & Faruq, M. S. S. Al. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. Batanghari: Wade Group.

Yuyun, S., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284–296.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH DARUSSALAM

Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.
Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah
Darussalam
Di tempat

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini::

Nama : Reval Rianda
Nim : 180603184
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi
“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman
Indah Darussalam”. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat
yang merugikan bagi responden. Semua informasi dari hasil
informasi ini akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan
untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam
mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Reval Rianda

KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. BIODATA RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun > 51 tahun

Masa kerja : 1-2 tahun 3-4 tahun 5-7 tahun
 8-10 tahun > 11 tahun

Pendidikan : SD/MI SMP/MTs SMA/MA
 D-III Sarjana/Pasca Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban sesuai dengan pendapat anda. Keterangan penilaian yang disediakan adalah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Kurang Setuju (KS) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

C. KUESIONER

Motivasi (X_1)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
M1	1	Pemberian reward setiap karyawan dapat meningkatkan gairah kerja dan lebih fokus dalam bekerja					
	2	Kenaikan tunjangan/gaji dapat meningkatkan semangat kerja					

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
M2	1	Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan					
	2	Saya mematuhi dan melaksanakan tugas atas apa yang diperintahkan oleh pimpinan					
M3	1	Saya mematuhi peraturan dan tidak mengelak dari sanksi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis					
	2	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
M4	1	Dalam bekerja, karyawan menyadari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
	2	Hasil kerja karyawan yang efektif dan efisiensi dalam melayani nasabah dapat meningkatkan kepercayaan serta pencapaian para karyawan kedepannya					

Pelatihan Kerja (X₂)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
PK1	1	Tujuan dan sasaran yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan kerja yang dibutuhkan.					
	2	Penetapan pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan secara terperinci dan terukur					
PK2	1	Setiap pelatih mampu menguasai materi yang diberikan dan mampu menjelaskan kepada para karyawan					
	2	Pemateri memberikan materi yang mudah dimengerti.					

PK3	1	Materi yang diberikan dalam pelatihan cukup memadai.					
	2	Materi yang diberikan pada pelatihan mudah dimengerti peserta pelatihan.					
PK4	1	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
	2	Metode yang dipakai pada pelatihan dapat membantu pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.					
PK5	1	Pelatihan yang dibuka harus sesuai dengan bidang karyawan perusahaan.					
	2	Pengembangan kemampuan karyawan harus sesuai dengan materi pelatihan.					

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
PKK1	1	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya					
PKK2	1	Selalu menargetkan segala pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketetapan yang ditetapkan perusahaan					
	2	Saya berusaha memperbaiki dan meminimalisir segala kesalahan yang dapat terjadi selama bekerja					
PKK3	1	Saya selalu memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
	2	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
PKK4	1	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari karyawan yang lain					
	2	Hasil kerja yang dilakukan semakin meningkat dari hari					

Indikator	No	Pernyataan	Penilaian				
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
		sebelumnya					
PKK5	1	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar sesuai target, sehingga tidak membuang waktu dan tenaga					
	2	Saya dapat mencapai semua target pekerjaan yang telah saya susun					
PKK6	1	Saya akan lebih kreatif dan inovatif disetiap pekerjaan					
	2	Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri saat bekerja					

Lampiran 2: Tabulasi Data Karakteristik Responden

Obsi	K1	K2	K3	K4
1	2	2	1	5
2	2	4	1	5
3	2	2	1	3
4	2	2	1	5
5	2	2	1	5
6	2	4	2	5
7	2	3	2	3
8	2	3	2	4
9	2	2	2	5
10	2	2	1	5
11	2	2	1	4
12	2	4	1	5
13	2	3	1	5
14	2	2	1	5
15	1	3	1	5
16	1	3	1	5
17	1	2	1	5
18	1	3	1	5
19	1	2	2	5
20	1	4	1	5
21	1	2	1	5
22	1	2	1	3
23	1	2	1	3
24	1	3	1	5

25	1	4	1	5
26	2	2	1	3
27	2	2	2	4
28	1	2	2	4
29	1	2	2	4
30	1	2	2	3
31	1	2	1	3

Lampiran 3: Tabulasi Data

Tabulasi data jawaban pernyataan 31 responden

1. Motivasi (X_1)

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
1	5	5	4	4	4	4	3	4
2	4	5	5	5	4	4	5	4
3	5	5	5	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	4
6	4	5	5	5	4	4	5	4
7	4	5	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	5
9	4	5	5	5	5	4	4	5
10	4	5	4	4	5	4	5	4
11	4	5	4	4	4	5	4	4
12	4	5	4	4	4	5	5	4
13	5	5	5	4	4	5	4	5
14	5	5	4	4	4	5	4	5
15	4	5	5	4	4	5	4	5
16	4	5	5	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	4	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	4	4	5	5	5
23	5	5	5	4	4	5	5	4
24	4	5	4	4	5	4	4	4

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
25	5	5	4	4	5	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	4	4	5	5	5
28	4	4	4	5	5	4	4	5
29	4	4	4	5	5	4	5	5
30	5	5	5	5	4	4	4	5
31	5	4	4	4	4	4	4	4

2. Pelatihan Kerja (X₂)

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
21	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
22	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
26	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5
27	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	PKK 1	PKK 2	PKK 3	PKK 4	PKK 5	PKK 6	PKK 7	PKK 8	PKK 9	PKK 10	PKK 11
1	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5
2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
12	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5

NO	PKK 1	PKK 2	PKK 3	PKK 4	PKK 5	PKK 6	PKK 7	PKK 8	PKK 9	PKK 10	PKK 11
24	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
25	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
27	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4
28	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
30	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4

Lampiran 4: Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	54,8	54,8	54,8
	Perempuan	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	19	61,3	61,3	61,3
	31-40 tahun	7	22,6	22,6	83,9
	41-50 tahun	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

3. Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	22	71,0	71,0	71,0
	3-4 tahun	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

4. Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA	7	22,6	22,6	22,6
	D-III	5	16,1	16,1	38,7
	Sarjana/Pasca	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 5: Uji Validitas

1. Motivasi (X_1)

Correlations										
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Total
M1	Pearson Correlation	1	,156	,289	,017	,004	,418*	-,049	,303	,485**
	Sig. (2-tailed)		,402	,115	,928	,981	,019	,792	,098	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M2	Pearson Correlation	,156	1	,373*	-,063	-,117	,373*	,096	,037	,360*
	Sig. (2-tailed)	,402		,039	,737	,532	,039	,607	,842	,047
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M3	Pearson Correlation	,289	,373*	1	,616**	,091	,225	,375*	,360*	,784**
	Sig. (2-tailed)	,115	,039		,000	,625	,224	,038	,047	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M4	Pearson Correlation	,017	-,063	,616**	1	,463**	-,169	,353	,377*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,928	,737	,000		,009	,364	,051	,036	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M5	Pearson Correlation	,004	-,117	,091	,463**	1	,091	,091	,131	,378*
	Sig. (2-tailed)	,981	,532	,625	,009		,625	,626	,482	,036
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M6	Pearson Correlation	,418*	,373*	,225	-,169	,091	1	,140	,230	,483**
	Sig. (2-tailed)	,019	,039	,224	,364	,625		,452	,213	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M7	Pearson Correlation	-,049	,096	,375*	,353	,091	,140	1	,167	,521**
	Sig. (2-tailed)	,792	,607	,038	,051	,626	,452		,368	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M8	Pearson Correlation	,303	,037	,360*	,377*	,131	,230	,167	1	,636**
	Sig. (2-tailed)	,098	,842	,047	,036	,482	,213	,368		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,485**	,360*	,784**	,641**	,378*	,483**	,521**	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,047	,000	,000	,036	,006	,003	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Pelatihan Kerja (X_2)

Correlations												
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Total
PK1	Pearson Correlation	1	,268	,541**	,321	,530**	,513**	,400	,419*	,402*	,096	,714**
	Sig. (2-tailed)		,144	,002	,079	,002	,003	,026	,019	,025	,608	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK2	Pearson Correlation	,268	1	,290	,326	,565**	,518**	,084	,275	,239	,326	,602**
	Sig. (2-tailed)	,144		,114	,073	,001	,003	,654	,134	,195	,074	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK3	Pearson Correlation	,541**	,290	1	,065	,285	,473**	,524**	,365*	,176	,355*	,724**

	Sig. (2-tailed)	,002	,114		,730	,120	,007	,002	,043	,343	,050	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK4	Pearson Correlation	,321	,326	,065		,177	,264	,060	,148	,303	,111	,423*
	Sig. (2-tailed)	,079	,073	,730		,342	,151	,749	,426	,098	,550	,018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK5	Pearson Correlation	,530**	,565**	,285	,177	1	,367*	,256	,419*	,289	,096	,620**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,120	,342		,042	,165	,019	,115	,608	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK6	Pearson Correlation	,513**	,518**	,473**	,264	,367*	1	,407**	,343	,218	,071	,653**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,007	,151	,042		,023	,059	,239	,706	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK7	Pearson Correlation	,400*	,084	,524**	,060	,256	,407*	1	,114	,219	,177	,576**
	Sig. (2-tailed)	,026	,654	,002	,749	,165	,023		,540	,238	,342	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK8	Pearson Correlation	,419*	,275	,365**	,148	,419*	,343	,114	1	,180	,152	,523**
	Sig. (2-tailed)	,019	,134	,043	,426	,019	,059	,540		,332	,414	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK9	Pearson Correlation	,402*	,239	,176	,303	,289	,218	,219	,180	1	,051	,530**
	Sig. (2-tailed)	,025	,195	,343	,098	,115	,239	,238	,332		,785	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PK10	Pearson Correlation	,096	,326	,355*	,111	,096	,071	,177	,152	,051	1	,419*
	Sig. (2-tailed)	,608	,074	,050	,550	,608	,706	,342	,414	,785		,019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,714**	,602**	,724**	,423*	,620**	,653**	,576**	,523**	,530**	,419*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018	,000	,000	,001	,003	,002	,019	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

3. Produktivitas Kerja Karyawan

		Correlations											Total
		PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10	PKK11	Total
PKK1	Pearson Correlation	1	,411*	,275	,659**	,267	,059	,419*	,267	,273	,303	,538**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,022	,134	,000	,147	,753	,019	,147	,137	,098	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK2	Pearson Correlation	,411*	1	,599**	,353	,220	,345	,609**	,084	,089	,468**	,220	,703**
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,051	,234	,057	,000	,654	,632	,008	,234	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK3	Pearson Correlation	,275	,599**	1	,582**	,127	,184	,268	-,014	-,063	,437*	,409*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,134	,000		,001	,495	,322	,144	,942	,738	,014	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK4	Pearson Correlation	,659**	,353	,582**	1	,400*	-,096	,067	,032	-,087	,235	,400*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,001		,026	,607	,721	,866	,643	,203	,026	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK5	Pearson Correlation	,267	,220	,127	,400*	1	-,184	,029	,295	,177	-,057	,155	,387*
	Sig. (2-tailed)	,147	,234	,495	,026		,322	,878	,107	,341	,760	,406	,032
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK6	Pearson Correlation	,059	,345	,184	-,096	-,184	1	,547**	,069	,388*	,202	,069	,427*
	Sig. (2-tailed)	,753	,057	,322	,607	,322		,001	,710	,031	,275	,710	,017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK7	Pearson Correlation	,419*	,609**	-,268	,067	,029	,547**	1	,177	,373*	,280	,177	,633**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,144	,721	,878	,001		,340	,039	,127	,340	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK8	Pearson Correlation	,267	,084	-,014	,032	,295	,069	,177	1	,291	,323	,295	,452*
	Sig. (2-tailed)	,147	,654	,942	,866	,107	,710	,340		,112	,076	,107	,011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK9	Pearson Correlation	,273	,089	-,063	-,087	,177	,388*	,373*	,291	1	,285	,177	,491**
	Sig. (2-tailed)	,137	,632	,738	,643	,341	,031	,039	,112		,120	,341	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK10	Pearson Correlation	,303	,468**	,437*	,235	-,057	,202	,280	,323	,285	1	,196	,602**
	Sig. (2-tailed)	,098	,008	,014	,203	,760	,275	,127	,076	,120		,290	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PKK11	Pearson Correlation	,538**	,220	,409*	,400*	,155	,069	,177	,295	,177	,196	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,002	,234	,022	,026	,406	,710	,340	,107	,341	,290		,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,722**	,703**	,609**	,572**	,387*	,427*	,633**	,452*	,491**	,602**	,582**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,032	,017	,000	,011	,005	,000	,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

1. Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,660	8

2. Pelatihan Kerja (X_2)

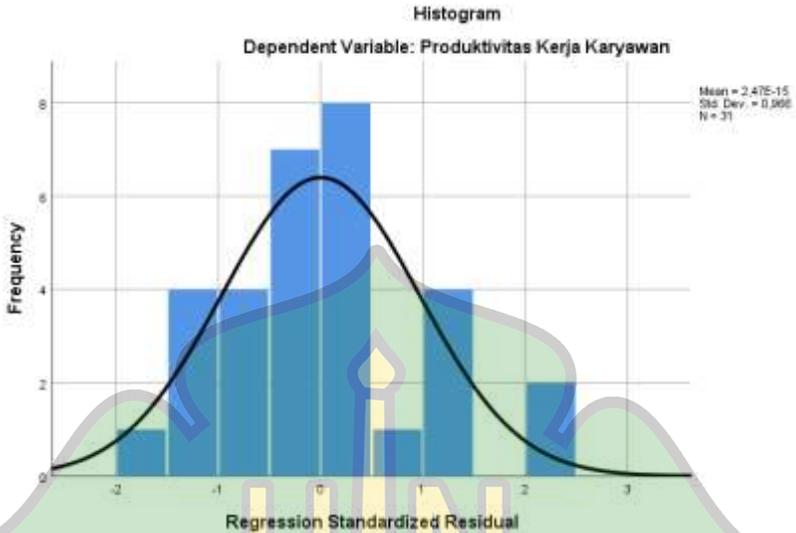
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,794	10

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

Lampiran 7: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11882989
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,071
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

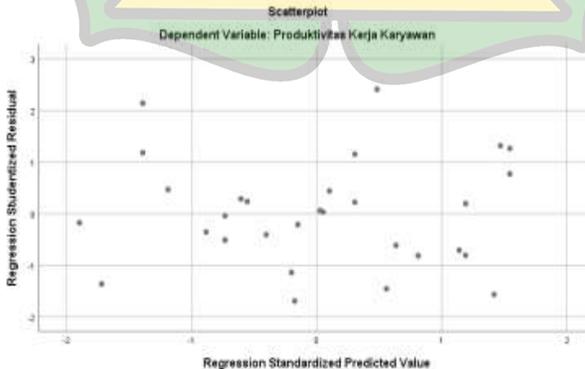


Lampiran 8: Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,912	9,657		-,302	,765		
	Motivasi	1,071	,187	,736	5,736	,000	,971	1,030
	Pelatihan Kerja	,298	,133	,288	2,241	,033	,971	1,030

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 9: Uji Heterokedastisitas



Lampiran 10: Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,912	9,657		-,302	,765		
	Motivasi	1,071	,187	,736	5,736	,000	,971	1,030
	Pelatihan Kerja	,298	,133	,288	2,241	,033	,971	1,030

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 11: Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,912	9,657		-,302	,765		
	Motivasi	1,071	,187	,736	5,736	,000	,971	1,030
	Pelatihan Kerja	,298	,133	,288	2,241	,033	,971	1,030

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 12: Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,156	2	83,078	17,271	,000 ^b
	Residual	134,683	28	4,810		
	Total	300,839	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi

Lampiran 13: Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,520	2,193

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 14: Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 15: Tabel t

P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
r df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470

P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
r df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
r df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Lampiran 16: Tabel F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

