



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUNNY YULIANY SAFITRI OK**  
NPM 1825310934

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
**NPM** : 1825310934  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

**KETUA**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA-I**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

**ANGGOTA- II**

(RINDI ANNKA, S.E., M.M)

**ANGGOTA- III**

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

**ANGGOTA- IV**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
**NPM** : 1825310934  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (SIRATA SATU)  
**SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

**(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)**

**PEMBIMBING I**

**(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)**



**(Dr. SURYA NETA, S.H., M.Hum.)**

**PEMBIMBING II**

**(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yunny Yuliany Safitri Ok  
Tempat / Tanggal Lahir : Banda Aceh, 26 Juni 1996  
NPM : 1825310934  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Cemara, Gang. Seri, Pulo Brayan Darat II,  
Medan Timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



(Yunny Yuliany Safitri Ok)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
NPM : 1825310934  
Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : S1 (STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



(Yunny Yuliany Safitri Ok)

Acc zhd.  
4/2/2019



Acc zhd.  
01/02/2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN  
(DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUNNY YULIANY SAFITRI OK**  
NPM 1825310934

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

Acc Sirdang  
14/12 '19  
fmr



Acc Sirdang  
14/12 '19

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN  
(DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUNNY YULIANY SAFITRI OK**  
NPM 1825310934

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



Acc Semnan  
18/9/2019

Acc Semnan  
17/9/2019  
HMR.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN  
(DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUNNY YULIANY SAFITRI OK**  
NPM 1825310934

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1370 /Perp/SP/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

Medan, 21 DEC 2019

UPT Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 21 Desember 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

- : YUNNY YULIANY SAFITRI OK
- : Banda Aceh / 26 Juni 1996
- : ZULKIFLI
- : 1825310934
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : 082165765477
- : Jl. Cemara gg Seri

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

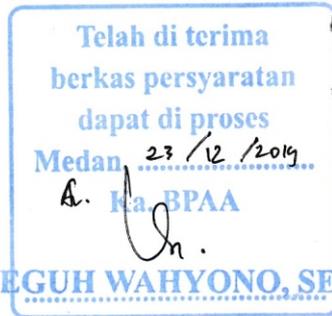
- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>



Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : S



Hormat saya  
YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
1825310934

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Medan, 21 September 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Pancabudi  
Di -  
Tempat



Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
Tempat/Tgl. Lahir : BANDA ACEH / 26 Juni 1996  
Nama Orang Tua : ZULKIFLI  
N.P.M : 1825310934  
Majalah : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082165765477  
Alamat : DUSUN PERTANIAN

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Seminar Proposal dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan".

Selanjutnya saya menyatakan :

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan perincian sebagai berikut :

Pembimbing 1 : Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc  
Pembimbing 2 : Rindi Andika, SE., MM

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan, dengan perincian sbb :

1. [101] Ujian Seminar/Kolokium	: Rp.	600,000
<u>Total Biaya</u>	: Rp.	<u>600,000</u>

SKRIPSI :

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan (diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Politeknik Lp3i Medan

Ditandatangani/Diseritui oleh :

Nita, S.H., M.Hum.  
Fakultas Sosial Sains



Hormat saya

YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
1825310934

- 1. \*) Coret yang tidak perlu ;
  - a. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ada bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Syariah Mandiri (BSM), atau bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Rakyat Indonesia (BRI).
- 2. Dibuat rangkap 3 ( tiga ) : - Untuk Fakultas - untuk Rektorat - Mhs. Ybs.

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

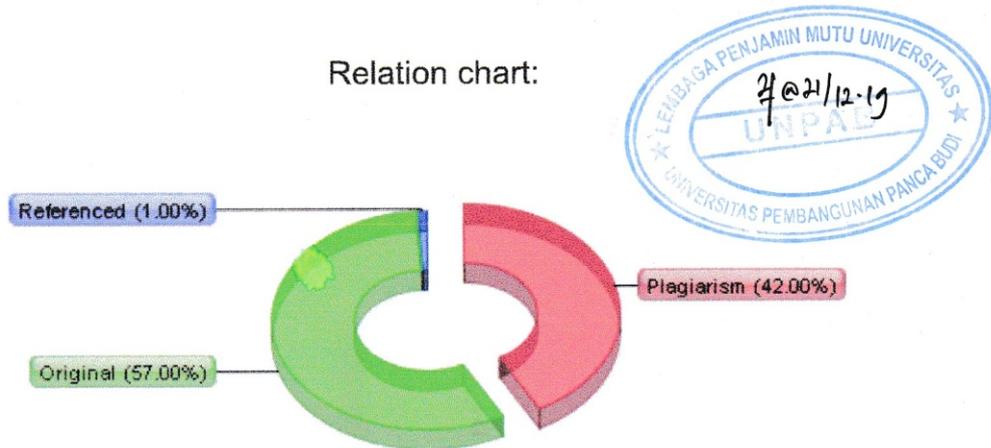
Analyzed document: 12/19/19 14:59:59

## "YUNNY YULIANY SAFITRI OK\_1825310934\_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

- wrds: 2213 [http://etheses.uin-malang.ac.id/2080/8/08510038\\_Bab\\_4.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/2080/8/08510038_Bab_4.pdf)
- wrds: 1460 <https://winalmuslim.files.wordpress.com/2017/04/4-produktivitas-kerja-m-yusuf.pd...>
- wrds: 1182 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/13710/13292>

Other Sources:]

### Processed resources details:

127 - Ok / 10 - Failed

Other Sources:]

### Important notes:

Wikipedia:                      Google Books:                      Ghostwriting services:                      Anti-cheating:





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi  
SOSIAL SAINS  
Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.  
Rindi Andika, SE, MM  
YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
Manajemen  
1825310934  
S1  
Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap  
Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik UP3I Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	BAB I BAB II BAB III Azc Empo		

Medan, 18 September 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : **SOSIAL SAINS**  
 : Husni Muharram Ritong, BA, M. Sc  
 : Rindi Andika, SE, MM  
 : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
 : Manajemen  
 : 1825310934  
 :  
 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas  
 : pegawai pada Politeknik LP3I Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikasi masalah</li> <li>- Penambahan Teori</li> <li>- Perbaikan Uji SPSS</li> <li>- Penelitian terdahulu</li> <li>- Kuesioner</li> </ul>		perbaikan
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grand Teori</li> <li>- Identifikasi masalah</li> <li>- Latar belakang</li> <li>- Variabel Operasional</li> </ul>		_____
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tabel jumlah Pegawai</li> <li>- Tabel / Grafik Pencapaian mahasiswa baru</li> <li>- Kuesioner</li> <li>- Daftar Pustaka</li> <li>- Act Seminar</li> </ul>		_____

HMR  
 17/9/19

Medan, 17 September 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 : Husni Muharram Ritonga, BA, M.Sc  
 : Rindi Andika, SE, MM  
 : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
 : Manajemen  
 : 1825310934  
 : S1  
 : Pengaruh Motivasi Kerja dan pelatihan (diklat) terhadap  
 : produktivitas pegawai pada Ponteknik LP3I Medan

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Paragraf - Format Nomor - font.  - EYD. BAB I II III  ACC selanjutnya kerja	↓ ↓ ↓	

Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 : Husni Muharram Ritonga, BA. M.Sc  
 : Rindi Andika, SE. MM  
 : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
 : Manajemen  
 : 1825310934  
 : S1  
 : Pengaruh motivasi kerja & pelatihan (diklat) terhadap  
 : Produktivitas pegawai pada Politeknik LP3i Medan

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19	- Timbal teori peneliti Terdahulu - Perbaikan Identifikasi Masalah	J	Perbaikan
19	- Uji Asumsi Klasik - Uji Validitas & Reliabilitas - Uji Regresi linier Berganda	J	
19	- Koefisien Determinasi - Pembahasan	J	
2019	- BAB <del>III</del> V - Kesimpulan & Saran - Acc. Sidang	J	Acc sidang

14/12 '19.



Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap	: YUNNY YULIANY SAFITRI OK
t/Tgl. Lahir	: BANDA ACEH / 26 Juni 1996
Pokok Mahasiswa	: 1825310934
m Studi	: Manajemen
itansi	: Manajemen SDM
n Kredit yang telah dicapai	: 138 SKS, IPK 3.56
Hp	: 082165765477
n ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

### Judul

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor  
( R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 15 Agustus 2019

Pemohon,  
  
( Yunny Yuliany Safitri Ok )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )



Tanggal : 15/8/2019.....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc )



Tanggal : .....

Disetujui Oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

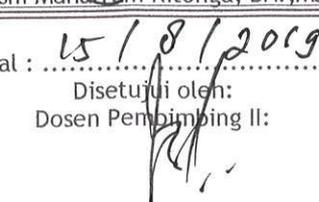
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )



Tanggal : 15/8/2019.....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

( Rindi Andika, SE., MM )



No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

## ABSTRAK

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pelatihan (Diklat) merupakan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik LP3I Medan yang beralamat di Jalan Sei Serayu, No. 48 D, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang pegawai tetap Politeknik LP3I Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebar, dan dibantu dengan program aplikasi *software* yaitu *SPSS 22.00*, dengan melakukan analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (X1) yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (Y) yaitu produktivitas kerja, dapat dilihat dari hasil uji t yaitu  $t_{hitung} 6,079 > t_{tabel} 1,304$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, variabel *independent* (X2) yaitu pelatihan (diklat) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) yaitu produktivitas kerja, dapat dilihat dari hasil uji t yaitu  $t_{hitung} 0,920 < t_{tabel} 1,304$  dan signifikan  $0,364 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa secara silmutan motivasi kerja dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,744 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Pada uji koefisien determinasi yaitu  $R^2 = 0,503$  yang berarti 50,3% produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan pelatihan (diklat), dan 49,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*Work motivation is something that gives rise to motivation or enthusiasm for work. Training is the provision of assistance to employees, so that the level of intelligence, knowledge and ability of these employees can develop to a higher level. This research was done at the Politeknik LP3I Medan, on Jalan Sei Serayu, No. 48 D, Medan . The purpose of this research was to determine how the effect of work motivation and training on employee productivity at the Politeknik LP3I Medan. The data collection method used was by distributing questionnaires to 40 permanent employees of the Politeknik LP3I Medan. Data analysis method used is quantitative descriptive, that has been collected through questionnaires that have been distributed, and assisted with a software application program that is SPSS 22.00, by analyzing the coefficient of determination, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the independent variable (X1), that is work motivation, has a positive and significant effect on the dependent variable (Y), that is productivity, it can be seen from the results of the t test, which is about 6.079 bigger than t table 1.304 and dedicates 0,000 smaller than 0.05, then Ha accepted and H0 rejected, the independent variable (X2) is training has no effect on the dependent variable (Y) that is productivity, it can be seen from the results of the t test which is about 0.920 smaller than t table 1.304 and disregarded 0.364 bigger than 0.05, then Ha is rejected and H0 is accepted. Based on the results of the F test stated that silmutan work motivation and training have a positive and significant effect on employee productivity at the Politeknik LP3I Medan, with a F test value of 20.744 while the F table is 3.25 and significant 0.000 smaller than 0.05. In the coefficient of determination test that is  $R^2 = 0.503$  which means 50.3% of employee productivity in Politeknik LP3I Medan is influenced by variables of work motivation and training, and then 49.7% is influenced by other factors such as job satisfaction, compensation, etc.*

**Keywords: Work Motivation, Training, Productivity**

## Daftar Isi

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b><i>ABSTRACK</i>.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.     <b>Pendahuluan.....</b></b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II.   <b>Tinjauan Pustaka .....</b></b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Motivasi Kerja .....	12
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
c. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja .....	18
d. Indikator Motivasi Kerja.....	19
e. Tujuan Motivasi Kerja .....	20
2. Pelatihan (Diklat).....	20

a.	Pengertian Pelatihan (Diklat).....	20
b.	Tujuan Pelatihan.....	23
c.	Peranan Pelatihan.....	24
d.	Indikator Pelatihan (Diklat).....	25
e.	Metode Penelitian.....	25
3.	Produktivitas Kerja.....	27
a.	Pengertian Produktivitas.....	27
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	31
c.	Indikator Produktivitas Kerja.....	34
B.	Penelitian Terdahulu.....	35
C.	Kerangka Konseptual.....	37
D.	Hipotesis.....	39
<b>BAB III.</b>	<b>Metode Penelitian.....</b>	<b>40</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	40
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C.	Definisi Oprasional Variable.....	41
D.	Populasi dan Sample.....	46
E.	Jenis dan Sumber Data.....	46
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
G.	Teknik Analisis Data.....	47
1.	Uji Kualitas Data.....	47
2.	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.	Regresi Liner Berganda.....	49
4.	Uji Keseuaian.....	50
5.	Koefisien Determinasi.....	51
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A.	Hasil Penelitian.....	52
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
2.	Struktur Organisasi Politeknik LP3I Medan.....	54

3. Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
5. Uji Kualitas Data .....	81
a. Pengujian Validitas.....	81
b. Pengujian Reliabilitas .....	84
6. Pengujian Asumsi Klasik .....	86
a. Uji Normalitas Data .....	86
b. Uji Multikolinieritas.....	88
c. Uji Heteroskedastisitas .....	88
d. Regresi Linier Berganda .....	89
e. Uji Kesesuaian .....	90
f. Koefisien Determinasi .....	92
B. Pembahasan .....	93
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	93
2. Pengaruh Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja.....	93
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja .....	94

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	95

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu..... 35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian ..... 40
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel ..... 41
Tabel 3.3	Instrumen Skala <i>Likert</i> ..... 45
Tabel 4.1	Usia Responden ..... 56
Tabel 4.2	Jenis Kelamin..... 57
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir..... 57
Tabel 4.4	Status Perkawinan..... 58
Tabel 4.5	Instrumen Skala <i>Likert</i> ..... 58
Tabel 4.6	Pernyataan X1.1 ..... 59
Tabel 4.7	Pernyataan X1.2..... 59
Tabel 4.8	Pernyataan X1.3..... 60
Tabel 4.9	Pernyataan X1.4..... 60
Tabel 4.10	Pernyataan X1.5..... 61
Tabel 4.11	Pernyataan X1.6..... 62
Tabel 4.12	Pernyataan X1.7..... 62
Tabel 4.13	Pernyataan X1.8..... 63
Tabel 4.14	Pernyataan X1.9..... 63
Tabel 4.15	Pernyataan X1.10..... 64
Tabel 4.16	Pernyataan X1.11 ..... 64
Tabel 4.17	Pernyataan X1.12..... 65
Tabel 4.18	Pernyataan X1.13..... 65
Tabel 4.19	Pernyataan X1.14..... 66
Tabel 4.20	Pernyataan X1.15..... 66
Tabel 4.21	Pernyataan X2.1..... 67
Tabel 4.22	Pernyataan X2.2..... 67
Tabel 4.23	Pernyataan X2.3..... 68
Tabel 4.24	Pernyataan X2.4..... 69
Tabel 4.25	Pernyataan X2.5..... 69
Tabel 4.26	Pernyataan X2.6..... 70
Tabel 4.27	Pernyataan X2.7..... 70
Tabel 4.28	Pernyataan X2.8..... 71
Tabel 4.29	Pernyataan X2.9..... 71
Tabel 4.30	Pernyataan X2.10..... 72
Tabel 4.31	Pernyataan X2.11..... 73
Tabel 4.32	Pernyataan X2.12..... 73
Tabel 4.33	Pernyataan Y.1 ..... 74
Tabel 4.34	Pernyataan Y.2..... 74
Tabel 4.35	Pernyataan Y.3..... 75
Tabel 4.36	Pernyataan Y.4..... 75
Tabel 4.37	Pernyataan Y.5..... 76
Tabel 4.38	Pernyataan Y.6..... 76
Tabel 4.39	Pernyataan Y.7..... 77

Tabel 4.40	Pernyataan Y.8.....	77
Tabel 4.41	Pernyataan Y.9.....	78
Tabel 4.42	Pernyataan Y.10.....	78
Tabel 4.43	Pernyataan Y.11.....	79
Tabel 4.44	Pernyataan Y.12.....	79
Tabel 4.45	Pernyataan Y.13.....	80
Tabel 4.46	Pernyataan Y.14.....	80
Tabel 4.47	Pernyataan Y.15.....	81
Tabel 4.48	Uji Validitas ( $X_1$ ) Motivasi Kerja.....	82
Tabel 4.49	Uji validitas ( $X_2$ ) Pelatihan (Diklat).....	83
Tabel 4.50	Uji Validitas (Y) <i>Produktivitas Kerja</i> .....	84
Tabel 4.51	Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4.52	Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Pelatihan (Diklat).....	85
Tabel 4.53	Uji Reliabilitas (Y) <i>Produktivitas Kerja</i> .....	86
Tabel 4.54	Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4.55	Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 4.56	Uji Simultan.....	91
Tabel 4.57	Uji Parsial.....	91
Tabel 4.58	Koefisien Determinasi.....	92

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Data Jumlah Mahasiswa Politeknik LP3I Medan .....5
Gambar 1.2	Data Pelatihan Pegawai Politeknik LP3I Medan .....6
Gambar 1.3	Presentase Disiplin Kehadiran Pegawai Politeknik LP3I Medan .....7
Gambar 1.4	Presentase Ketidakhadiran Pegawai Politeknik LP3I Medan .....7
Gambar 1.5	Data Jumlah Mahasiswa Politeknik LP3I Medan .....9
Gambar 2.1	Tujuan umum dan khusus pelatihan dan pengembangan.....24
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual .....39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Politeknik LP3I Medan .....55
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas .....86
Gambar 4.3	Normal P-Plot.....87
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....89

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat kasih dan anugerah-Nya peneliti dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini dibuat guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Proposal ini disusun berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti yang dilaksanakan pada Politenik LP3I Medan dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN”** Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rindi Andika, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Zulkifli SE dan Ibunda Ema Suryani S. Ag. Serta seluruh keluarga dan sahabat yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih terdapat banyak kekurangan, dan masih banyak hal-hal yang harus diperbaiki. Untuk itu peneliti berharap adanya kritik dan saran agar dapat lebih baik lagi nantinya. Atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Medan, Januari 2020  
Peneliti

**Yunny Yuliany Safitri OK**  
**NPM 1825310934**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di awal abad ke-21 saat ini telah terjadi perubahan yang sangat fundamental dan ekstensif di lingkungan strategis pendidikan termasuk perguruan tinggi di Indonesia. Perubahan fundamental itu terutama dilihat dari faktor penentu kemajuan suatu negara. Ketika revolusi industri mulai bergulir di Eropa, maka peranan teknologi menjadi sangat strategis sekali. Negara-negara kaya dan maju keunggulannya terletak pada kapasitas teknologi yang dimilikinya. Tetapi ketika arus globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi informasi bergulir demikian cepat di akhir abad ke-20, telah terjadi pergeseran dalam tuntutan dan kebutuhan fundamental bagi suatu negara untuk menjadi negara yang maju dan kuat. Hasil studi yang dilakukan oleh Bank Dunia pada tahun 2010 terdapat 150 negara menunjukkan bahwa kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh empat faktor utama yaitu (1) *innovation and creativity*. 45%, (2) *networking* 25%, (3) *technology*: 20%, dan (4) *natural resources* 10%. Tiga faktor pertama menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat strategis sekali. Artinya ke depan tuntutan dan kebutuhan utama adalah mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi, kemampuan dalam membangun jaringan kerjasama, kreatif dan inovatif mengembangkan dan mendayagunakan teknologi, dan sekaligus kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya alam yang dimiliki.

Faktor manusia sebagai unsur tenaga kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting fungsinya dan sangat menentukan. Tanpa manusia seluruh komponen organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, karena manusia merupakan unsur utama penggerak komponen-komponen lainnya.

Perlu diketahui bahwa manusia di samping bekerja untuk kepentingan organisasi, juga mempunyai kepentingan guna memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya dengan kata lain perlu untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, oleh karena itu hal ini sudah selayaknya mendapat perhatian dan organisasi di mana pegawai sebagai individu bekerja.

Pimpinan organisasi dalam hal ini sangat memegang peranan penting untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai karena dengan adanya peningkatan kesejahteraan diharapkan produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau badan usaha akan berjalan lancar dan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adanya perhatian terhadap hal-hal yang menyangkut tentang kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan tugas organisasi akan memudahkan pemanfaatan pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan di dalam organisasi.

Dalam rangka pendayagunaan pegawai yang memiliki tingkat produktivitas tinggi pemberian insentif merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi melalui tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai peranan pimpinan organisasi sangat menentukan, karena itu pelaksanaan pemberian insentif merupakan salah satu rangsangan di dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai di dalam pelaksanaan

tugasnya.

Pada umumnya seorang pegawai dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal apabila dalam dirinya ada keinginan dan dorongan untuk bekerja. Keinginan dan dorongan atau biasa disebut dengan motivasi kerja, merupakan faktor penentu bagi seorang pegawai, karena motivasi kerja yang tinggi akan diikuti oleh produktivitas kerja yang tinggi pula.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan rajin mengerjakan segala tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai juga akan datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja, sehingga pada akhirnya akan mampu mengerjakan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan malas untuk bekerja sehingga akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerjanya.

Selain itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, organisasi harus memberi pengembangan diri pegawai melalui pengadaan pendidikan dan pelatihan. Pemberian pelatihan ini tidak hanya diperuntukkan bagaimana pegawai baru saja, bahkan pegawai yang sudah berpengalaman pun masih perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas (pekerjaan) dan tanggung jawabnya, sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan pegawai merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi kerja sebagai salah satu usaha untuk memiliki pegawai yang ahli dan memiliki pengetahuan yang memadai guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan juga berfungsi memberikan pelayanan kepada pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan.

Menurut Malayu S.P. (2011) Hasibuan, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Senada dengan pendapat Putti (Hartatik, 2019 : 220) program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi adalah program kerjasama kelompok penggunaan metode-metode baru, program mekanisme dan komputerisasi, program pemberian berbagai insentif, serta program pelatihan dan pendidikan.

Seiring dengan persaingan yang semakin berkembang karena perubahan teknologi, serta perubahan lingkungan pada setiap aspek dunia kerja, maka setiap perusahaan membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi dan produktivitas yang baik agar dapat memberikan dampak yang terbaik bagi perusahaan, khususnya pada Politeknik LP3I Medan yang mana dituntut untuk memberikan pelayanan, pembelajaran serta pendidikan yang terbaik, untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan penerapan motivasi bagi pegawai, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Yuniarsih (2011 : 159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi keterampilan, pelatihan (diklat), sikap dan etika kerja, motivasi, disiplin, kesehatan, gaji, manajemen, teknologi, kesempatan berprestasi. Rendahnya motivasi dalam pencapaian penyelesaian program kerja, seperti pencapaian target jumlah mahasiswa baru pada tahun ajaran baru. Hal tersebut dapat dilihat dari data pelaporan jumlah mahasiswa Politeknik LP3I Medan dibawah ini, terdapat penurunan jumlah mahasiswa di tahun ajaran 2018/2019 dibandingkan jumlah mahasiswa ditahun ajaran 2017/2018.

## Profil Perguruan Tinggi

[Kembali ke Hasil Pencarian](#)

<b>Status PT</b>	: <b>Aktif</b>
<b>Perguruan Tinggi</b>	: Politeknik LP3I Medan
<b>Tanggal Berdiri</b>	: 10 Oktober 2003
<b>Nomor SK PT</b>	: 175D02003
<b>Tanggal SK PT</b>	: 10 Oktober 2003
<b>Alamat</b>	: Jalan Sei Serayu No,48D Kelurahan Babura Kecamatan Medan Sunggal
<b>Kota/Kabupaten</b>	: Kota Medan - Prov. Sumatera Utara - Indonesia
<b>Kode Pos</b>	: 20121
<b>Telepon</b>	: 061-7322634
<b>Faximile</b>	: 061-7322649
<b>Email</b>	: administrasi.plm@lp3i.ac.id
<b>Website</b>	: www.plm.ac.id

Data Pelaporan Tahun 2017/2018			Data Pelaporan Tahun 2018/2019		
Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa	Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa
70	1.010	1 : 14.4	70	812	1 : 11.6

## Daftar Program Studi

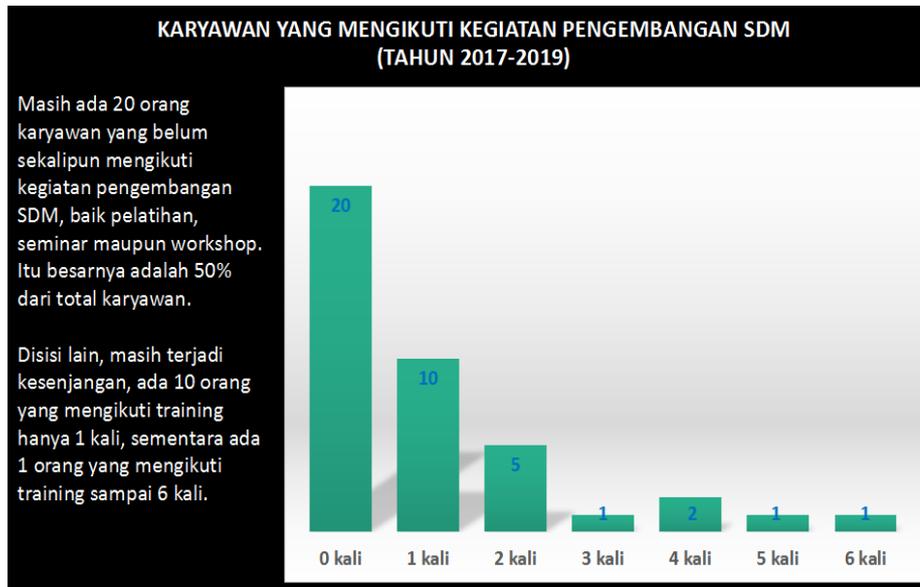
Data mahasiswa berdasarkan pelaporan aktifitas mahasiswa pada semester ganjil tahun ajaran tersebut. Jika tidak sesuai, Perguruan tinggi diwajibkan memperbaiki pelaporannya melalui aplikasi PDDikti Feeder

No.	Kode	Nama Program Studi	Status	Jenjang	Data Pelaporan Tahun 2017/2018			Data Pelaporan Tahun 2018/2019		
					Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa	Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa
1	63411	Administrasi Bisnis	Aktif	D3	27	511	1 : 18.9	27	426	1 : 15.8
2	62401	Akuntansi	Aktif	D3	15	249	1 : 16.6	15	167	1 : 11.1
3	21403	Mesin Otomotif	Tutup	D3	15	249	1 : 16.6	0	0	1 : 0
4	20401	Teknik Elektronika	Tutup	D3	15	249	1 : 16.6	0	0	1 : 0
5	26401	Teknik Industri	Tutup	D3	15	249	1 : 16.6	0	0	1 : 0
6	56401	Teknik Komputer	Aktif	D3	28	250	1 : 8.9	28	219	1 : 7.8

Gambar 1.1 Data Jumlah Mahasiswa Politeknik LP3I Medan

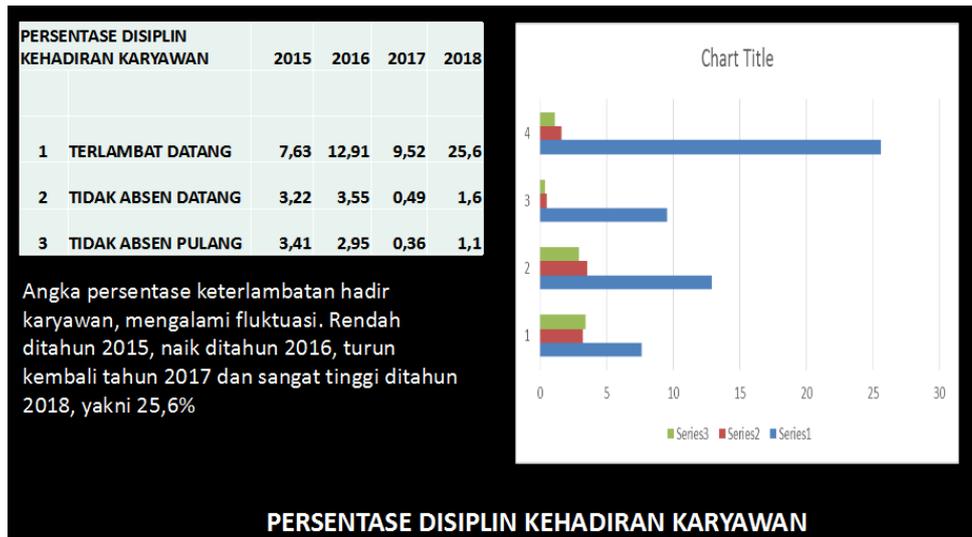
Berdasarkan data pelatihan pegawai dari Politeknik LP3I Medan terhitung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 hanya terdapat 6 kali pelaksanaan pelatihan yang diadakan untuk pegawai. Serta masih ada 20 orang pegawai yang belum sekalipun mengikuti kegiatan pengembangan SDM, baik pelatihan, seminar maupun workshop, atau 50% dari total karyawan. Disisi lain, masih terjadi kesenjangan, ada 10 orang yang mengikuti training hanya 1 kali, sementara ada 1

Orang yang mengikuti training sampai 6 kali. Berdasarkan data tersebut pelatihan yang diadakan oleh Politeknik LP3I Medan masih belum merata kepada seluruh pegawai dan masih jarang di laksanakan. Diagram dapat dilihat pada gambar berikut :

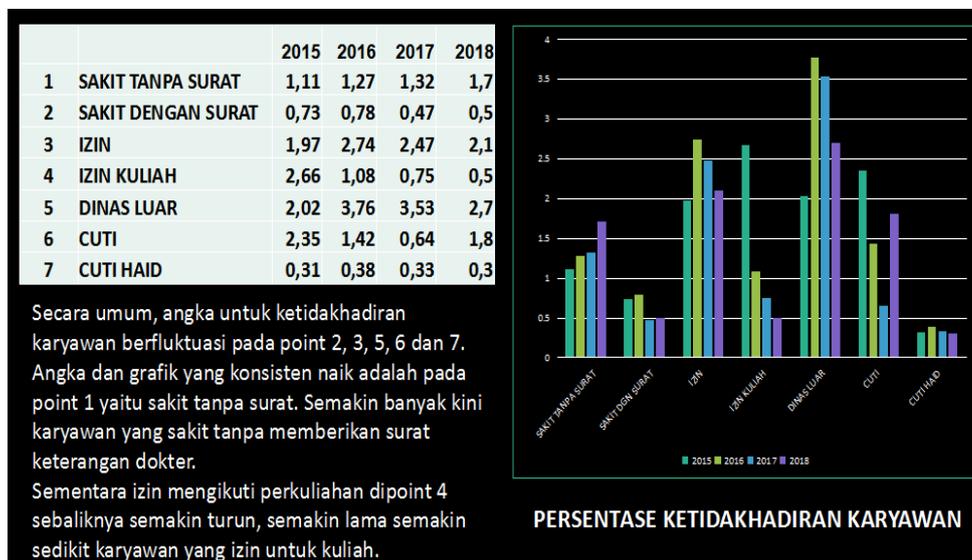


Gambar 1.2 Data Pelatihan Pegawai Politeknik LP3I Medan

Berdasarkan data presentase disiplin kehadiran pegawai tahun mulai dari 2015 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan pada jumlah ketidakhadiran pegawai dengan berbagai macam keterangan yang dirangkum dalam 3 kategori yaitu terlambat datang, tidak absen datang dan tidak absen pulang. Angka persentase keterlambatan hadir pegawai mengalami fluktuasi. Rendah ditahun 2015, naik ditahun 2016, turun kembali tahun 2017 dan sangat tinggi ditahun 2018, yakni 25,6%, seperti yang tertera pada gambar berikut :



Gambar 1.3 Presentase Disiplin Kehadiran Pegawai Politeknik LP3I Medan



Gambar 1.4 Presentase Ketidakhadiran Pegawai Politeknik LP3I Medan

Secara umum, angka ketidakhadiran karyawan berfluktuasi pada point 2, 3, 5, 6 dan 7. Angka dan grafik yang konsisten naik adalah pada point 1 yaitu sakit tanpa surat. Semakin banyak kini karyawan yang sakit tanpa memberikan surat keterangan dokter. Sementara izin mengikuti perkuliahan dipoint 4 sebaliknya semakin turun, semakin lama semakin sedikit karyawan yang izin untuk kuliah. Berdasarkan data di atas dapat dilihat masih kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan data diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah penurunan jumlah mahasiswa, belum meratanya pelaksanaan pelatihan (diklat) dan presentase ketidakhadiran pegawai meningkat berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai yang di pengaruhi oleh motivasi kerja dan diklat, yang mana penelitian tersebut di muat dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Politeknik LP3I Medan”** sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Pelatihan kepada pegawai belum dilakukan secara merata, dan penerapan pelatihan masih jarang dilaksanakan.
- b. Presentase disiplin kehadiran pegawai tahun mulai 2015 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan pada jumlah ketidakhadiran pegawai.
- c. Serta rendahnya motivasi dalam pencapaian penyelesaian pogram kerja, seperti pencapaian target jumlah mahasiswa baru pada tahun ajaran baru. Hal tersebut dapat dilihat dari data pelaporan jumlah mahasiswa ditahun ajaran 2018/2019 dibandingkan jumlah mahasiswa ditahun ajaran 2017/2018.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk penelitian yang lebih detail dan terarah, penulis memberikan batasan penelitian, yaitu penelitian dikhususkan kepada pegawai tetap Politeknik LP3I

Medan, serta data yang di gunakan terhitung mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Politeknik LP3I Medan ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan ?
3. Apakah motivasi kerja dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif secara silmultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu : motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan (Diklat) ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Politeknik LP3I Medan Maka tujuan penelitian adalah sebagaimana berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan (diklat) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pelatihan (diklat)

berpengaruh secara silmultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Politeknik LP3I Medan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Medan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan motivasi kerja dan diklat sehingga produktivitas kerja optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi pimpinan Politeknik LP3I Medan dalam menciptakan dinamika perkembangan produktivitas kerja pegawai.

### **b. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi yang akurat bagi makasiswa, sedangkan bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

### **c. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengetahuan mengenai pentingnya motivasi kerja dan pelatihan (diklat) bagi pegawai didalam perusahaan, serta mengembangkan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di dalam Perusahaan dan berfikir secara ilmiah dengan menerapkan teori yang ada.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nurhayati (2016), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Karanggede dan Sekitarnya. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Politeknik LP3I Medan.

Berikut perbedaan antara kedua penelitian :

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja.
2. **Jumlah Sampel** : Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 30 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan 40 responden.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada Lembaga Keuangan Syariah di Karanggede dan Sekitarnya, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Politeknik LP3I Medan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Motivasi Kerja

###### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Sadirman (2011) Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (*kognis.*), karsa (*korasi*), dan rasa (*emosi*) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan, Robert ( 2011 : 433 )

###### 1) Motif

Manullang ( 2012 : 153 ) istilah motivasi sama dengan kata-kata : *motive*, *motip*, dorongan, alasan dan *driving force*, diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak.

###### 2) Motivasi

Manullang ( 2012 : 154 ) Carl Heyell dalam *Encyclopedia Management* membatasi pengertian motivasi sebagai berikut : motivasi mengacu pada tingkat atau kesiapan suatu organisme untuk mengejar tujuan dan

mengimplikasikan penentuan sifat serta kekuatan yang mendorong tingkat kesiapan.

### 3) Motivasi Kerja

Manullang ( 2012 : 154 ) Motivasi kerja adalah ssesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory* atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow ( Manullang 2012 : 154 ). Teori ini menerangkan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, apabila kebutuhan tingkat bawah secara relatif telah terpenuhi maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.

Para pakar sosial berpendapat bahwa ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu, yaitu:

#### a) Komponen Internal

Merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif.

#### b) Komponen Eksternal

Merupakan komponen tujuan yang ingin dicapai.

Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sehubungan dengan itu Maslow mengemukakan bahwa studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia (Abraham. H. Maslow : 2010).

Menurut Maslow, Motivasi adalah energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh "*feeling*" dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan. Selanjutnya

dikemukakan bahwa motivasi ini mengandung tiga elemen penting yaitu:

- a) Motivasi mengawali perubahan energi pada diri setiap individu, karena menyangkut perubahan energi manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik.
- b) Motivasi ditandai oleh adanya *rasa/feeling*, atau afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi ada hubungan dengan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia
- c) Motivasi akan terangsang karena adanya tujuan. Motivasi merupakan respon dan tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan.

Lawler (2011 : 67) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya. Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Hoy dan Miskell seperti dikutip oleh Wahyusumidjo (2010 : 177) mengatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan kegiatan ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Dengan demikian motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri manusia untuk berbuat serta memberikan arah kepada perbuatan tersebut. Produktivitas seseorang dalam suatu

lembaga sebagian besar ditentukan oleh motivasi orang untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi merupakan keadaan psikologis yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku. Seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan gigih kalau dia mempunyai motivasi yang sangat kuat. Sebaliknya seseorang mungkin akan meninggalkan tugas atau kurang bergairah melakukan pekerjaan kalau ia tidak mempunyai motivasi untuk melakukannya. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seseorang di samping memerlukan kecakapan pribadi, juga memerlukan motivasi agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Konsep lain yang berkaitan dengan motivasi adalah konsep “*needs*” atau kebutuhan, dan “*incentive*” atau rangsangan. Motif dan “*need*” dapat digunakan secara bergantian (*interchangeably*). Kebutuhan manusia dapat pula dibagi atas dua macam yaitu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) dan kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Keduanya tidak dapat dipisahkan secara mutlak. Kebutuhan yang satu dengan yang lainnya selalu berkaitan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Peranan kebutuhan sebagai penggerak tingkah laku dikemukakan oleh Caprio (2011 : 192) sebagai berikut “*Needs may be considered the sours of behavior, active forces get behavior going*”.

Pengertian motivasi telah banyak dikemukakan, antara lain oleh Thompson bahwa motivasi adalah besarnya keinginan seseorang untuk mencapai prestasi ( Peter 2011 : 7). Disamping itu, Harsono (2010 : 2) mengemukakan bahwa motivasi seseorang memilih karier sebagai pegawai karena ingin mengamalkan pengetahuan dan keterampilannya, senang menolong pegawai, memperoleh kepuasan, serta memperoleh status dan pengakuan di masyarakat. Apapun

motivasi seorang pegawai tidak boleh memandang tugasnya sebagai tugas yang ringan tetapi benar-benar menjadi pegawai yang baik. Jauh lebih luas dan lebih kompleks dan pada sekedar pegawai di kantor saja.

Selanjutnya, Russett dalam Pyke (2011; 152) mengemukakan ciri-ciri umum yang dapat dijadikan sumber motivasi pegawai antara lain: Prestasi yang telah dicapai, penghargaan yang diraih, tanggungjawab yang dibebankan, promosi yang diharapkan, kemajuan yang dicapai serta pekerjaan yang dapat dilakukan sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi kerja pegawai adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai pegawai yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan. Konstruk variabel ini yang dikembangkan mempunyai indikator adalah dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dan dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan.

#### **b. Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut siagian dalam Novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari 4 (empat) faktor yaitu :

##### 1) Karakteristik Biografi yang meliputi :

- a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

- b) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3) Interpretasi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.

#### 4) Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

#### **c. Prinsip prinsip Motivasi Kerja**

Menurut Hartatik ( 2019 : 167 ) prinsip prinsip dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### 2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

##### 3) Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

##### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

#### 5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow ( Hartatik 2019 : 164 ) adalah sebagai berikut :

##### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan mempertahankan hidup yaitu makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

##### 2) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan keselamatan.

##### 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya.

##### 4) Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat sekitar lingkungannya. Tidak selamanya prestise timbul karena adanya prestasi, perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

##### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan,

keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

#### **e. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan pada Hartatik (2019 : 162) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## **2. Pelatihan (Diklat)**

### **a. Pengertian Pelatihan (Diklat)**

Dalam suatu perusahaan, apabila ditempatkan karyawan untuk suatu jabatan tertentu atau apabila karyawan lama ditempatkan pada jabatan baru, maka agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya, perlu diberikan latihan atau pendidikan tambahan terlebih dahulu. Kata pelatihan berasal dari kata dasar latihan, dimana “latihan” adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu “*training*”. Menurut Armstrong ( 2014: 308 ), Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran. Pendekatan itu dapat diringkas dalam ungkapan pelatihan. Selanjutnya menurut

Flippo (Sedarmayanti, 2015 : 164), pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Manullang (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. Menurut Yuniarsih (2010 : 133) program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar. Menurut Kaswan (2011 : 2) menjelaskan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selaras dengan Desler dalam Andayani pada jurnal berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (2016) Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang pegawai butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Ada beberapa pengertian menurut para ahlinya Rolf P. Lynton dan Udai Paneeck (2019 : 26) mengatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia, perorangan, kelompok dan juga kemampuan keorganisasian yang diperlukan untuk mengurus tugas dan keadaan sekarang, masalah yang timbul dalam kedua-duanya.

Secara garis besar, pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitudes)

yang memamukan manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan di masa depan (Bambrough 2010 : 1). Menurut termonologi lain, Diklat dipisahkan secara tegas, yakni pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya (Nasution 2010 : 71). Pelatihan adalah mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya (Pont 2010 : 46).

Nadler dalam Atmosoeprpto (2010 : 29) mendefinisikan diklat sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang mampu mengidentifikasi pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan.
- 2) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses desain, keahlian, dan teknis pelerjaan untuk memepertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.
- 3) Pengembangan merupakan proses pembelajaran untuk pertumbuhan seseorang, mengaplikasikan informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih sering dikaitkan dengan pendidikan level manajerial dalam area yang lebih luas, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya sering disebut diklat (pendidikan dan pelatihan). Bagian/divisi yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

Menurut Sikula (Sedarmayanti 2015 : 164), *“Training a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purpose”* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pengetahuan yang praktik dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

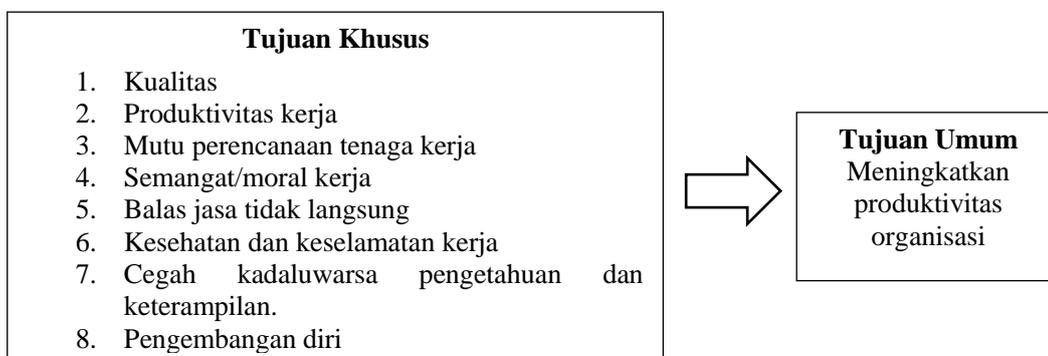
Menurut Rivai dalam Rahmawati pada jurnal dengan judul Efektivitas Pelatihan Kerja karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang, pelatihan sebagai bagian pendidikan dengan proses belajar untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan mengutamakan metode praktik dari pada teori. Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama.

Secara singkat, pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan guna meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan kinerja pegawai di masa mendatang. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti (2015 : 170), tujuan umum program pelatihan dan pengembangan harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Tujuan umum ini dapat tercapai apabila tujuan khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan dan pengembangan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Tujuan umum dan khusus pelatihan dan pengembangan

### c. Peranan Pelatihan

Proctor dan Thorton (Manullang, 2013 : 68) telah memberikan suatu daftar tentang peranan yang nyata dari latihan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Menaikkan rasa puas pegawai
- 2) Pengurangan pemborosan
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai
- 4) Memperbaiki metode dan sistem kerja
- 5) Menaikkan tingkat penghasilan
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- 9) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- 10) Memperbaiki komunikasi
- 11) Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- 12) Memerbaiki moral pegawai
- 13) Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

#### **d. Indikator Pelatihan (Diklat)**

Menurut Manullang (2013) ada empat hal suatu program latihan, yaitu :

##### 1) Reaksi

Bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi dari peserta latihan terhadap program latihan yang telah diikutinya.

##### 2) Pelajaran

Bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta latihan setelah mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang tercakup dalam suatu latihan.

##### 3) Tingkah laku

Bertujuan untuk mengetahui perubahan tingkah laku dari peserta latihan, setelah mereka selesai mengikuti latihan.

##### 4) Hasil

Bertujuan untuk mengetahui hasil akhir yang diperoleh, apakah dapat mengurangi biaya produksi atau apakah dapat mengurangi *turn over* atau apakah dapat memperbaiki sistem produksi atau lain sebagainya.

#### **e. Metode Pelatihan**

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Berikut adalah metode-metode latihan menurut Sikula :

1) *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan dalam 2 cara :

a) Cara informal

Yaitu pelatih memerintahkan peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekkannya.

b) Cara formal

Yaitu *supervisor* menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior tersebut.

2) *Vestibule*

*Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3) *Demonstration and Example*

*Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4) *Simulation*

*Simulation* merupakan simulasi yaitu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan ditemuinya.

5) *Apprenticeship*

*Apprenticeship* yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya, suatu cara untuk mengembangkan keterampilan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.

### **3. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas**

*International Labour Organization (ILO)* pada Hartatik ( 2019 : 208 ), mengungkapkan bahwa maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber berikut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk pengembangan karier setinggi mungkin, untuk mewujudkan

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para pegawai atau pekerja.

Menurut Sulaeman (2014), produktivitas merupakan rasio *output* terhadap *input* sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang digunakan. Menurut Gaol (2004 : 686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dengan kata lain produktivitas kerja merupakan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Sinungan ( 2009 : 18 ) secara umum mendefinisikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Dan seorang ahli lain berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dengan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksi atau dengan kata lain rasio kepuasan yang didapat dengan pengorbanan yang dilakukan.

Slamet Saksono ( 2011 : 113 ) mengatakan bahwa 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. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

Husein Umar (2019 : 9) mendefinisikan produktivitas sebagai seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu kita olah bersama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik, yaitu

bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan bekerja lebih cerdas, tidak semata-mata lebih keras saja.

Lebih lanjut, produktivitas adalah hubungan antara fisik output dan satu atau lebih gabungan fisik input yang digunakan dalam proses produksi. Atau yang lebih luas lagi, produktivitas adalah suatu sistem konsep, yang dapat digunakan untuk berbagai kesatuan, suatu subyek dan suatu individu atau mesin terhadap suatu perusahaan, industri atau ekonomi nasional.

Efektivitas merupakan hal penting dalam produktivitas yang dapat diartikan mencapai hasil sepenuhnya seperti yang diharapkan, setidaknya berusaha mencapai hasil yang maksimal. Seperti telah digambarkan di atas biasanya efektivitas dikaitkan pula dengan sektor waktu.

Ukuran waktu ini dibedakan antara waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria khusus jangka pendek adalah kriteria untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau kurang, kriteria waktu jangka menengah diterapkan jika menilai keefektifan seseorang, kelompok atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama misalnya lima tahun. Kriteria jangka panjang digunakan untuk menilai waktu mendatang yang tidak terbatas. Gibson (2019 : 7).

Berdasarkan pengertian dan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya (masukan-masukan) yang digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil. Atas dasar pemahaman uraian-uraian di atas, maka yang dimaksud dengan produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara pendayagunaan tenaga fisik dan pikiran pekerja dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan,

berupa efektivitas, efisiensi, perbaikan dan suatu hasil kerja.

Menurut Umar (2012) dalam Setiati pada jurnal Analisis Faktor-faktor Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perpustakaan ITS, Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan definisi produktivitas secara lengkap, sebagai berikut :

- 1) Produktivitas pada dasarnya adalah sebuah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Produktivitas mengandung makna perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
- 3) Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas yang mengacu kepada pencapaian kerja yang maksimal dengan arti pencapaian target dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berhubungan dengan membandingkan input dengan realisasi pengeluarannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik.

Ditinjau secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Pengertian kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Wartana (2011 : 23) dalam Nugroho pada jurnal analisis produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Siantar Putra Mandiri, mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto

(2015 : 36) Produktivitas kerja secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan.

Siagian (2010) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang maksimal. Secara lebih sederhana dikutip dari Hasibuan (2012 : 127) produktivitas adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Selaras dengan pengertian produktivitas yang di utarakan oleh Ardana dalam Rumondor (2013 : 1044) yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Yuniarsih (2011 : 159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi :

##### 1) Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

##### 2) Pelatihan (Diklat)

Menurut Yuniarsih *et al* (2010 : 133) program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar.

##### 3) Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan/karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

## 4) Motivasi

Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya

## 5) Disiplin

Yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.

## 6) Kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan/karyawan.

## 7) Gaji

Tingkat penghasilan yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan/karyawan.

## 8) Manajemen

Yaitu sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.

## 9) Teknologi

Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi /proses belajar mengajar tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu , serta memperkecil pemborosan bahan sisa.

## 10) Kesempatan berprestasi

Kesempatan untuk berprestasi akan memberi dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya.

Menurut Simanjuntak pada Hartatik ( 2019 : 211 ) menyebutkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

- a) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi :
  - 1) Tingkat pendidikan
  - 2) Latihan
  - 3) Motivasi kerja
  - 4) Etos kerja
  - 5) Mental
  - 6) Kemampuan fisik karyawan
- b) Sarana pendukung, meliputi :
  - 1) Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
  - 2) Kesejahteraan karyawan terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut Muchdarsyah pada Hartatik ( 2019 : 211 ) menjelaskan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

a) Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, akrena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.

b) Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c) Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena

dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

### **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora pada Hartatik (2019 : 218) adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

#### 2) Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

#### 3) Kualitas yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas pegawai pun akan menurun.

#### 4) Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

## 5) Waktu yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

**B. Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul	Variabel			Metode Analisis	Hasil
			X1	X2	Y		
1	Rahmayani (2016)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera Utara	Motivasi Kerja		Produktivitas Kerja	1. Mean 2. Analisis Regresi Linier Sederhana 3. Kofisien Korelasi 4. Uji Parsial	Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai
2	Sugiarti, Tuti Hartati, Dan Hafniza Amir (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Radya Aktuarial Jakarta	Pelatihan		Kinerja	1. Analisis Korelasi Produk Momen 2. Uji Parsial 3. Analisis Regresi Linier Sederhana	Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama (tahun)	Judul	Variabel			Metode Analisis	Hasil
			X1	X2	Y		
3	Heri supriyanto dan M. Djudi mukzam (2018)	pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan LPP radio republik indonesia stasuin malang)	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja	1.Explanatory research 2.Koefisien Korelasi dan Determinasi 3. Uji Parsial	Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Saprudin (2018)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Trian Mitra Jaya Manunggal	Pelatihan	Kompensasi	Kepuasan kerja	1. Survey 2. Analisis Regresi Linear	Pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Dr. V.Rama Devi*; Mr.Nagurv ali Shaik (2012)	Training & Development –A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness	Training		Employee Performance	1.Explanatory Study 2. Likert Scale 3. Sem-Pls And Sobel Test	Training And Development Ultimately Upgrade Not Only The Performance Graph Employees But Also Of The Organization

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel			Metode Analisis	Hasil
			X1	X2	Y		
6	Younas, Farooq, Rehman, Zreen	The Impact Of Training And Development On Employee Performance	Training	Development	Employee Performance	1. Questionnaires 2. Spss-16 3. Mean 4. Coefficient Of Determination 5. Partial Test 6. Simultaneous Test	1. Training Leads To Better Employee Performance 2. Development Leads To Better Employee Performance 3. Performance And Training And Development Both Affect Employee Performance In Positive Sense

Sumber : Penulis (2019)

### C. Kerangka Konseptual

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai tersebut.

Menurut Yuniarsih (2011 : 159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi :

#### 1. Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

#### 2. Pelatihan (Diklat)

Menurut Yuniarsih *et al* (2010 : 133) program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi dipasar.

### 3. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan/karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

### 4. Motivasi

Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya

### 5. Disiplin

Yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.

### 6. Kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan/karyawan.

### 7. Gaji

Tingkat penghasilan yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan/karyawan.

### 8. Manajemen

Yaitu sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.

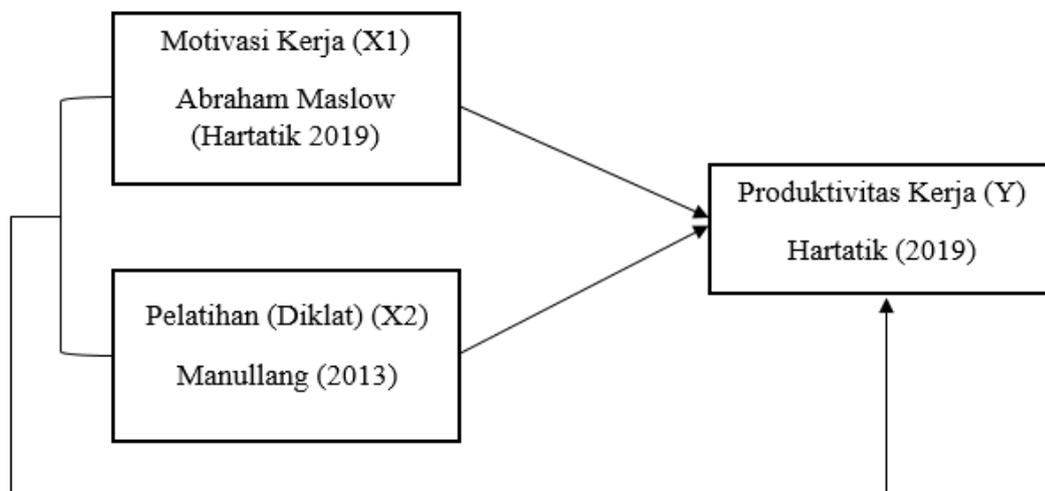
### 9. Teknologi

Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi /proses belajar mengajar tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu , serta memperkecil pemborosan bahan sisa.

### 10. Kesempatan berprestasi

Kesempatan untuk berprestasi akan memberi dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya.

Berikut alur hubungan antar variabel tersebut dalam penelitian ini, seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Sujarweni ( 2019 : 62 ), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan
2. Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan
3. Motivasi kerja dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Politeknik LP3I Medan

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah analisa deskriptif data kuantitatif, (Sujarweni (2014 : 46) analisa deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari sampel.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Politeknik LP3I Medan yang beralamat di Jalan Sei Serayu, No. 48 D, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juli 2019 hingga Januari 2020 seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pe ngajuan Judul			■																									
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Seminar Proposal																	■											
4	Perbaikan/Acc Proposal																												
5	Pengolahan Data																												
6	Penulisan laporan																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Meja Hijau																												

Sumber : Penulis (2019)

### C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Needs Hierarchy Theory atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow ( Manullang 2012 : 154 ). Teori ini menerangkan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, apabila kebutuhan tingkat bawah secara relatif telah terpenuhi maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.	1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)	Kebutuhan mempertahankan hidup yaitu makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.	Likert
		2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (Safety and Security Needs)	Kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan keselamatan.	
		3. Kebutuhan Sosial (Social Needs)	Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya.	

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Needs Hierarchy Theory atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow ( Manullang 2012 : 154 ). Teori ini menerangkan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, apabila kebutuhan tingkat bawah secara relatif telah terpenuhi maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.	4. Kebutuhan Akan Penghargaan (Esteem Needs)	Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat sekitar lingkungannya. Tidak selamanya prestise timbul karena adanya prestasi, perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.	Likert
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)	Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.	
Pelatihan (X2)	Manullang (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi	1. Reaksi	Bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi dari peserta latihan terhadap program latihan yang telah diikutinya	Likert

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan (X2)	Manullang (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi	2. Pelajaran	Bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta latihan setelah mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang tercakup dalam suatu latihan	Likert
		3. Tingkah laku	Bertujuan untuk mengetahui perubahan tingkah laku dari peserta latihan, setelah mereka selesai mengikuti latihan	Likert
		4. Hasil	Bertujuan untuk mengetahui hasil akhir yang diperoleh, apakah dapat mengurangi biaya produksi atau apakah dapat mengurangi turn over atau apakah dapat memperbaiki sistem produksi atau lain sebagainya	Likert

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skala</b>
Produktivitas (Y)	Hartatik (2019 : 208) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan	1. Tingkat Absensi Tinggi	Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas pegawai pun akan menurun.	Likert
		2. Tingkat Perolehan Hasil	Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang	Likert
		3. Kualitas yang Dihasilkan	Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas pegawai pun akan menurun.	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Produktivitas (Y)	Hartatik (2019 : 208) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan	4. Tingkat Kesalahan	Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah	Likert
		5. Waktu yang Dibutuhkan	Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai	Likert

Sumber : Penulis (2019)

Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *software* komputer yaitu *SPSS 22.00*, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert*. Berikut tabel instrumen skala *Likert* :

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

No	Jawaban Responden	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Menurut Sujarweni (2014 : 65), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 40 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari Populasi dan Karakteristik yang dimiliki oleh Populasi. Bila Populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam Populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari Populasi itu. Pada Peneliti ini karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 responden maka menurut Sugiono (2010) jumlah Populasi dapat mewakili Sampel sebanyak 40 responden.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### 1. Data Internal

Merupakan data yang bersumber dari dalam perusahaan yang menggambarkan keadaan perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung ke Politeknik LP3I Medan.

### 2. Data Eksternal

Merupakan data yang diperoleh dari luar perusahaan, seperti melalui penelitian kepustakaan, melalui internet, buku-buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### **1. Kuesioner**

Menurut Asmani 2011 (Sujarweni 2014 : 75), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

### **2. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan dilakukan melalui kepustakaan, mengumpulkan data-data dari berbagai referensi seperti buku, bahan kuliah, jurnal, dan laporan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang sedang diteliti.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sujarweni ( 2014 : 83 ), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan ketentuan Jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$ , maka pernyataan dinyatakan valid, dan sebaliknya (skor 0,30). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program *SPSS 22.00*.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sujarweni (2014 : 85), uji reliabilitas adalah ukuran suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang tersusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program *SPSS 22.00*. Dengan kriteria penilaian jika  $\alpha > r$  tabel maka data dinyatakan reliabel. (skor  $> 0,6$ )

## **2. Uji Asumsi Kalsik**

### **a. Uji Normalitas**

Baharuddin (2014 : 113) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, yang nantinya hal ini akan menjadi penting diketahui karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2009 : 95) Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adakah hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolance*  $> 0,10$ .

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan

gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$  = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

$X_2$  = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014 : 277) bahwa “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen(kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014 : 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Pelatihan (Diklat)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>.....X<sub>n</sub> = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 4. Uji Kesesuaian

##### a. Uji F

Parameter statistik F pada dasarnya merupakan uji hipotesis untuk probabilitas semua koefisien persamaan regresi sama nol. Dengan kriteria sebagai berikut :

1) Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig F > \alpha 5\%$

2) Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

##### b. Uji T

Uji T atau Test T adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah sampel yang diambil secara *random* dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono : 2010). Untuk menguji

koefisien hipotesis :  $H_0 = 0$ , untuk itu langkah yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji T adalah sebagai berikut :

1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen)

2) Menentukan *level of significant*

*level of significant* yang digunakan sebesar 5% atau  $(\alpha) = 0,05$

3) Menentukan nilai t hitung

Melihat t hitung dan membandingkan dengan t tabel

4) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Supangat (2014 : 340), koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (%). Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas, sebaliknya jika hasil mendekati angka 1 artinya variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Politeknik LP3I Medan**

LP3I (Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi) adalah lembaga yang dimotori oleh Bapak M. Syahril Yusuf yang bergerak di bidang pendidikan dan berdiri sejak 29 Maret 1989. LP3I memiliki prinsip dasar pendidikan yaitu harus dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan kerja. LP3I memilih untuk mengembangkan sayapnya dengan membuka kampus-kampus di hampir setiap ibukota provinsi.

LP3I Medan hadir pertama kali pada tahun 1996 dengan nama LP3I *Business College* dan pada tahun 1999 berdiri kembali dengan nama LP3I *Technology College* yang keduanya dinaungi oleh Diklusepora (Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga). Namun seiring dengan perkembangan waktu, permintaan pasar dan perusahaan, maka pada tanggal 10 Oktober 2003 LP3I berubah status menjadi Politeknik LP3I Medan di bawah naungan DIKTI (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi) yang menyelenggarakan pendidikan Diploma III (D3) dengan Gelar Ahli Madya (A.Md), deng

an nomor pendidikan SK Mendiknas No. 175/D/O/2003 merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup.

Format dasar Politeknik LP3I Medan selalu mengacu pada pembentukan SDM yang unggul dan siap memasuki dunia kerja. Maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan Pondasi Keahlian atau "*Vocational Based Polytechnic*" dan

Politeknik LP3I Medan memproyeksikan mahasiswanya dengan standar sebagai berikut :

- 1) Seluruh Mahasiswa dipromosikan untuk magang atau kerja setelah menyelesaikan seluruh mata kuliah sampai dengan semester IV, sesuai dengan ketentuan dan syarat tertentu.
- 2) Seluruh Mahasiswa tingkat 3 dengan pertimbangan poin di atas, akan menjalin masa perkuliahan di sore atau malam hari.

Politeknik LP3I Medan beralamat di Jl. Sei Serayu No. 48 D, Medan Baru (Direktorat) dan memiliki 1 (satu) kampus cabang yang beralamat di Jl. Platina Raya ( Jl. Titi Papan ) NO. 8 abc, Medan Marelan.

#### **b. Visi Politeknik LP3I Medan**

Politeknik LP3I Medan memiliki visi sebagai berikut : “Menjadi institusi vokasi terbaik di Indonesia yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja”

#### **c. Misi Politeknik LP3I Medan**

Untuk mencapai visi yang telah di tetapkan, Politeknik LP3I Medan memiliki misi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi berbasis kompetensi yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing.
- 2) Mengembangkan kurikulum berbasis link and match dengan dunia usaha, dunia industri dan asosiasi profesi didalam dan diluar negeri
- 3) Melaksanakan penelitian terapan berorientasi inovasi dan pengabdian masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat

- 4) Membangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri didalam dan diluar negeri
- 5) Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing.

## **2. Struktur Organisasi Politeknik LP3I Medan**

Struktur organisasi merupakan susunan unit-unit kerja atau komponen-komponen kerja di dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Selain itu, struktur organisasi juga dapat menunjukkan tentang saluran perintah, spesialisasi dari suatu pekerjaan, maupun dalam penyampaian laporan.

Struktur organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu susunan atau hubungan antara komponen-komponen bagian dan posisi dalam organisasi, yang mana komponen-komponen yang terdapat di dalam organisasi mempunyai saling ketergantungan. Sehingga apabila terdapat komponen yang baik maka akan mampu mempengaruhi komponen lainnya dan pastinya akan berpengaruh juga pada organisasi tersebut.

Secara umum, struktur organisasi diartikan sebagai susunan dan hubungan antar setiap bagian yang ada pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan struktur organisasi maka akan dapat menggambarkan secara jelas kegiatan dari setiap pekerjaan antara kegiatan yang satu dengan kegiatan yang lainnya. Struktur organisasi yang baik, harus bisa menjelaskan hubungan antara wewenang siapa yang harus melapor atau harus

bertanggung jawab kepada siapa, sehingga terdapat suatu pertanggungjawaban terhadap apa yang akan dikerjakan. Adapun macam-Macam Bentuk Struktur Organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Organisasi Lini.
- 2) Organisasi Lini dan Staf.
- 3) Organisasi Fungsional.
- 4) Organisasi Lini dan Fungsional.
- 5) Organisasi Matrik.
- 6) Organisasi Komite.

Politeknik LP3I Medan menerapkan struktur lini dan staf, yang di pimpin oleh seorang Direktur. Berikut adalah gambar struktur organisasi Politeknik LP3I Medan :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Politeknik LP3I Medan

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Peneliti akan menyajikan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan di Politeknik LP3I Medan, data-data yang diperoleh mengenai karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, dan lama bekerja. Peneliti melakukan penelitian secara kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai. Kuesioner berisi 42 pertanyaan dari 14 indikator yang terkait dengan 3 variabel. Dimana variabel X1 yaitu motivasi kerja memiliki 5 indikator, dan variabel X2 yaitu pelatihan (diklat) memiliki 4 indikator, dan variabel Y yaitu produktivitas kerja kinerja memiliki 5 indikator. Berikut adalah tabel karakteristik responden :

#### a. Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.1**

**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 TAHUN	6	15,0	15,0	15,0
26- 30 TAHUN	6	15,0	15,0	30,0
31- 35 TAHUN	16	40,0	40,0	70,0
> 35TAHUN	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.1 dilihat dari segi usia, mayoritas pegawai Politeknik LP3I Medan yang menjadi responden berusia 31 tahun sampai 35 tahun yaitu sebanyak 18 orang (40%). Selebihnya responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 6 orang (15%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang (15%), serta responden berusia diatas 35 tahun sebanyak 12 orang (30%).

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	52,5	52,5	52,5
	Perempuan	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), selebihnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (47,5%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	2,5	2,5	2,5
	D3	6	15,0	15,0	17,5
	S1	16	40,0	40,0	57,5
	S2/S3	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S2/S3 sebanyak 17 orang (42,5%), responden berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (40%), pendidikan D3 sebanyak 6 orang (15%), dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 1 orang (2,5%).

d. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

**Tabel 4.4**  
**Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	23	57,5	57,5	57,5
Belum Menikah	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat mayoritas responden menikah sebanyak 23 orang (57,5%), dan yang belum menikah sebanyak 17 orang (42,5%).

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan inti pada kuesioner yang diberikan kepada responden terbagi menjadi tiga buah variabel, yaitu dua buah variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), sebuah variabel terikat yaitu *Produktivitas Kerja* (Y). Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator dengan total setiap indikator memiliki 3 pernyataan. Setiap pernyataan yang diberikan memiliki 5 (lima) nilai jawaban yang dipilih salah satunya oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

**Tabel 4.5** Instrumen Skala *Likert*

No	Jawaban Responden	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

a. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja)

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan X1.1**

**Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum sebagaimana mestinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	21	52,5	52,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.6 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju yaitu 21 orang (52,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum sebagaimana mestinya.

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan X1.2**

**Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	20	50,0	50,0	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.7 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan

setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan X1.3**

**Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	21	52,5	52,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.8 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup responden.

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan X1.4**

**Saya merasa aman bekerja dalam perusahaan ini**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	19	47,5	47,5	50,0
	SS	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.9 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), sangat setuju sebanyak 20 orang (50%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (50%). Maka dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa merasa aman bekerja dalam perusahaan ini.

**Tabel 4.10**  
**Pernyataan X1.5**

**Saya tidak merasa khawatir akan bahaya dan keselamatan (antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti perlindungan dari bahaya dan ancaman)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	21	52,5	52,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.10 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju tidak merasa khawatir akan bahaya dan keselamatan (antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti perlindungan dari bahaya dan ancaman).

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan X1.6**

**Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	29	72,5	72,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.11 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 29 orang (72,5%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 orang (72,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan X1.7**

**Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	29	72,5	72,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.12 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 29 orang (72,5%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan

setuju sebanyak 29 orang (72,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju merasa senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerimanya dengan baik.

**Tabel 4.13**  
**Pernyataan X1.8**

**Saya bersosialisasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	23	57,5	57,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.13 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang (57,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju bersosialisasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya.

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan X1.9**

**Perusahaan selalu memberikan hak cuti kepada saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57,5	57,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.14 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang

(57,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju Perusahaan selalu memberikan hak cuti kepada saya.

**Tabel 4.15**  
**Pernyataan X1.10**  
**Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	25	62,5	62,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.15 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 25 orang (62,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan X1.11**  
**Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan dan sesama pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	23	57,5	57,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.16 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak

15 orang (37,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang (57,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju merasa senang bila pengabdianya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan dan sesama pegawai.

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan X1.12**

**Saya mendapat pemberian tempat dan kedudukan yang lebih baik karena prestasi saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	19	47,5	47,5	60,0
	SS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.17 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Maka dapat disimpulkan responden setuju mendapat pemberian tempat dan kedudukan yang lebih baik karena prestasinya.

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan X1.13**

**Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	20	50,0	50,0	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.18 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang (50%). Maka dapat disimpulkan responden setuju Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan X1.14**

**Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	25	62,5	62,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.19 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 25 orang (62,5%) mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan X1.15**

**Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari diri saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	23	57,5	57,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.20 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 23 orang (57,5%), menyatakan kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari dirinya.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Pelatihan Kerja)

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan X2.1**

**Pelatihan merupakan kebutuhan setiap karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerjanya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	26	65,0	65,0	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.21 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (10%), setuju sebanyak 26 orang (65%), sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 26 orang (65%) menyatakan Pelatihan merupakan kebutuhan setiap karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.

**Tabel 4.22**  
**Pernyataan X2.2**

**Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	25,0	25,0	25,0
	S	26	65,0	65,0	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.22 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 26 orang (65%), sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 26 orang (65%) menyatakan Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai

**Tabel 4.23**  
**Pernyataan X2.3**

**Saya dapat bekerja lebih efektif setelah mengikuti pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	10	25,0	25,0	27,5
	S	24	60,0	60,0	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.23 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 24 orang (60%), sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 24 orang (60%) menyatakan dapat bekerja lebih efektif setelah mengikuti pelatihan.

**Tabel 4.24**  
**Pernyataan X2.4**

**Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang kerja pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	12	30,0	30,0	32,5
	S	23	57,5	57,5	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.24 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 23 orang (57,5%) menyatakan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang kerja pegawai.

**Tabel 4.25**  
**Pernyataan X2.5**

**Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang kerja pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	12	30,0	30,0	32,5
	S	23	57,5	57,5	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.25 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Berdasarkan

frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 23 orang (57,5%) menyatakan setelah mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih memahami bidang kerjanya.

**Tabel 4.26**  
**Pernyataan X2.6**

**Materi pelatihan yang di berikan sangat berguna dalam dunia kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	3	7,5	7,5	10,0
S	18	45,0	45,0	55,0
SS	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.26 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 18 orang (45,5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 18 orang (45%) menyatakan materi pelatihan yang di berikan sangat berguna dalam dunia kerja.

**Tabel 4.27**  
**Pernyataan X2.7**

**Pelatihan memberikan perubahan tingkah laku pada pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	12,5	12,5	12,5
S	19	47,5	47,5	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.25 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), sangat setuju

sebanyak 16 orang (40%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 19 orang (47,5%), menyatakan pelatihan memberikan perubahan tingkah laku pada pegawai.

**Tabel 4.28**  
**Pernyataan X2.8**

**Pelatihan yang dilakukan bertujuan meningkatkan wawasan para peserta**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	8	20,0	20,0	22,5
S	21	52,5	52,5	75,0
SS	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.26 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%), menyatakan pelatihan yang dilakukan bertujuan meningkatkan wawasan para peserta.

**Tabel 4.29**  
**Pernyataan X2.9**

**Pekerjaan saya menjadi lebih tertata setelah mengikuti pelatihan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	8	20,0	20,0	22,5
S	22	55,0	55,0	77,5
SS	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.29 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 22 orang (55%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan pekerjaan saya menjadi lebih tertata setelah mengikuti pelatihan.

**Tabel 4.30**  
**Pernyataan X2.10**

**Pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mampu bekerja lebih efektif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,0	5,0	5,0
KS	9	22,5	22,5	27,5
S	20	50,0	50,0	77,5
SS	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.30 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), kurang setuju sebanyak 9 orang (22,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mampu bekerja lebih efektif.

**Tabel 4.31**  
**Pernyataan X2.11**

**Dengan diadakannya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	8	20,0	20,0	22,5
S	22	55,0	55,0	77,5
SS	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.31 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 22 orang (55%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan dengan diadakannya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

**Tabel 4.32**  
**Pernyataan X2.12**

**Saya memperoleh hasil pekerjaan yang lebih berkualitas setelah mengikuti pelatihan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	6	15,0	15,0	17,5
S	22	55,0	55,0	72,5
SS	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.32 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak

22 orang (55%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan memperoleh hasil pekerjaan yang lebih berkualitas setelah mengikuti pelatihan.

### c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

**Tabel 4.33**  
**Pernyataan Y.1**

**Saya selalu masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	20	50,0	50,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Pada tabel 4.33 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan selalu masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.34**  
**Pernyataan Y.2**

**Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	16	40,0	40,0	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Pada tabel 4.34 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 16 orang (40%), sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%), menyatakan selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.35**  
**Pernyataan Y.3**

**Kehadiran/absensi sangat penting bagi saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	24	60,0	60,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.35 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 24 orang (60%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 24 orang (60%), menyatakan kehadiran/absensi sangat penting bagi responden.

**Tabel 4.36**  
**Pernyataan Y.4**

**Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	25	62,5	62,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.36 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 25 orang (62,5%), menyatakan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.37**  
**Pernyataan Y.5**

**Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	33	82,5	82,5	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.37 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 33 orang (82,5%), sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 33 orang (82,5%), menyatakan jumlah dari hasil pekerjaan yang tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.38**  
**Pernyataan Y.6**

**Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya selama ini sudah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	28	70,0	70,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.38 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (10%), setuju sebanyak 28 orang (70%), sangat setuju sebanyak 8 orang (20%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 28 orang (70%), menyatakan merasa bahwa hasil pekerjaan selama ini sudah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.39**  
**Pernyataan Y.7**

**Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	29	72,5	72,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.39 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2,5%), setuju sebanyak 29 orang (72,5%), sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 29 orang (72,5%), menyatakan mutu dari hasil kerjanya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.40**  
**Pernyataan Y.8**

**Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	23	57,5	57,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.40 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 23 orang (57,5%), menyatakan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

**Tabel 4.41**  
**Pernyataan Y.9**

**Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	52,5	52,5	52,5
SS	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.41 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (52,5%), sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%), menyatakan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.

**Tabel 4.42**  
**Pernyataan Y.10**

**Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,5	2,5	2,5
S	24	60,0	60,0	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.42 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 24 orang (60%), sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 24 orang (60%), menyatakan tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang.

**Tabel 4.43**  
**Pernyataan Y.11**

**Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	20	50,0	50,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.43 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.44**  
**Pernyataan Y.12**

**Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	19	47,5	47,5	60,0
	SS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.44 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%), menyatakan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.45**  
**Pernyataan Y.13**  
**Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	20	50,0	50,0	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.45 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

**Tabel 4.46**  
**Pernyataan Y.14**  
**Jadwal kerja saya sudah ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	65,0	65,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.46 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden setuju sebanyak 26 orang (65%), menyatakan jadwal kerja sudah ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.

**Tabel 4.47**  
**Pernyataan Y.15**

**Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	23	57,5	57,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Pada tabel 4.47 di atas, diperoleh data bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Berdasarkan frekuensi diatas, maka dapat disimpulkan responden sangat setuju sebanyak 23 orang (57,5%), menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya.

## **5. Uji Kualiatas Data**

### **a. Pengujian Validitas**

Dalam mengetahui kelayakan butir-butir daftar pernyataan (kuesioner) yang telah disebarkan kepada responden maka dari itu perlu dilakukan uji validitas. Dimana jika validitas setiap pernyataan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.48**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	60,65	26,592	,687	,896
Pernyataan X1.2	60,68	26,738	,606	,899
Pernyataan X1.3	60,65	26,849	,639	,898
Pernyataan X1.4	60,60	26,605	,678	,897
Pernyataan X1.5	60,70	26,677	,623	,899
Pernyataan X1.6	60,90	27,887	,501	,903
Pernyataan X1.7	60,90	27,374	,604	,899
Pernyataan X1.8	60,75	25,885	,786	,892
Pernyataan X1.9	60,65	27,413	,596	,900
Pernyataan X1.10	60,80	28,472	,340	,908
Pernyataan X1.11	60,75	25,885	,786	,892
Pernyataan X1.12	60,80	27,754	,360	,910
Pernyataan X1.13	60,68	27,199	,526	,902
Pernyataan X1.14	60,75	28,038	,445	,905
Pernyataan X1.15	60,80	25,651	,788	,892

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Dari tabel 4.48 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.49**  
**Uji validitas (X<sub>2</sub>) Pelatihan (Diklat)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	44,03	24,897	,362	,855
Pernyataan X2.2	44,33	25,046	,335	,856
Pernyataan X2.3	44,35	21,823	,800	,827
Pernyataan X2.4	44,43	23,687	,490	,848
Pernyataan X2.5	44,10	23,426	,509	,846
Pernyataan X2.6	43,85	23,464	,471	,849
Pernyataan X2.7	43,90	23,887	,449	,850
Pernyataan X2.8	44,18	21,379	,775	,826
Pernyataan X2.9	44,20	23,703	,432	,852
Pernyataan X2.10	44,28	21,794	,645	,836
Pernyataan X2.11	44,20	22,882	,557	,843
Pernyataan X2.12	44,10	23,169	,516	,846

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Dari tabel 4.49 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel manajemen waktu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.50**  
**Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	60,28	18,666	,602	,827
Pernyataan Y.2	60,28	18,307	,573	,828
Pernyataan Y.3	60,43	19,174	,477	,835
Pernyataan Y.4	60,45	19,023	,520	,832
Pernyataan Y.5	60,65	20,336	,355	,841
Pernyataan Y.6	60,63	18,394	,674	,823
Pernyataan Y.7	60,55	19,382	,502	,833
Pernyataan Y.8	60,40	18,810	,545	,830
Pernyataan Y.9	60,25	19,936	,366	,840
Pernyataan Y.10	60,38	19,728	,387	,839
Pernyataan Y.11	60,28	19,846	,344	,842
Pernyataan Y.12	60,45	18,562	,483	,835
Pernyataan Y.13	60,33	19,404	,402	,839
Pernyataan Y.14	60,38	19,522	,490	,834
Pernyataan Y.15	60,45	19,536	,369	,841

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Dari tabel 4.50 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau *handal* apabila jawaban dari responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau

tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.51**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	15

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Dari tabel 4.51 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,911 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau handal.

**Tabel 4.52**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Pelatihan (Diklat)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	12

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*

Dari tabel 4.52 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,856 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau handal.

**Tabel 4.53**  
**Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	15

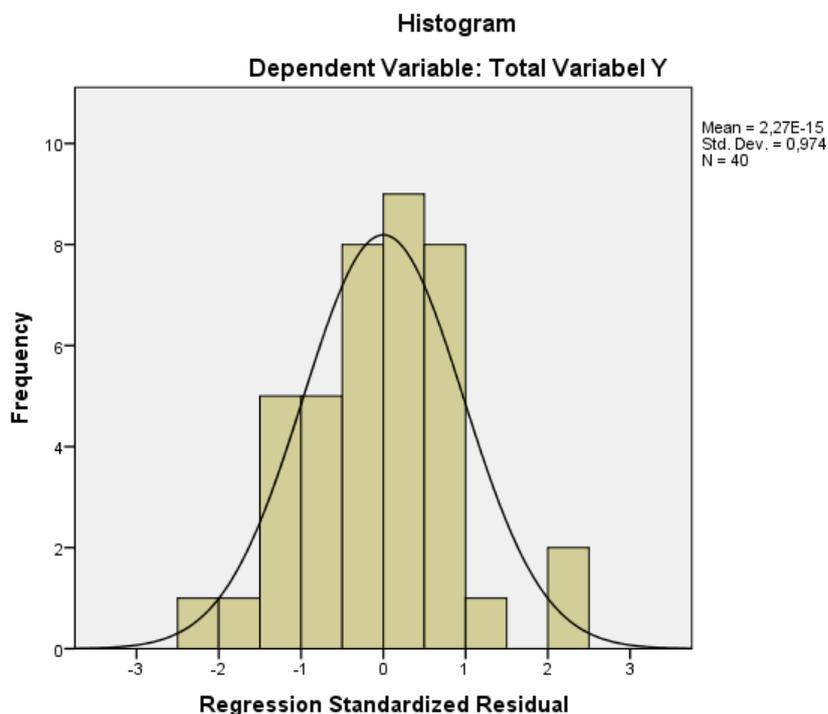
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Dari tabel 4.53 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,844 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

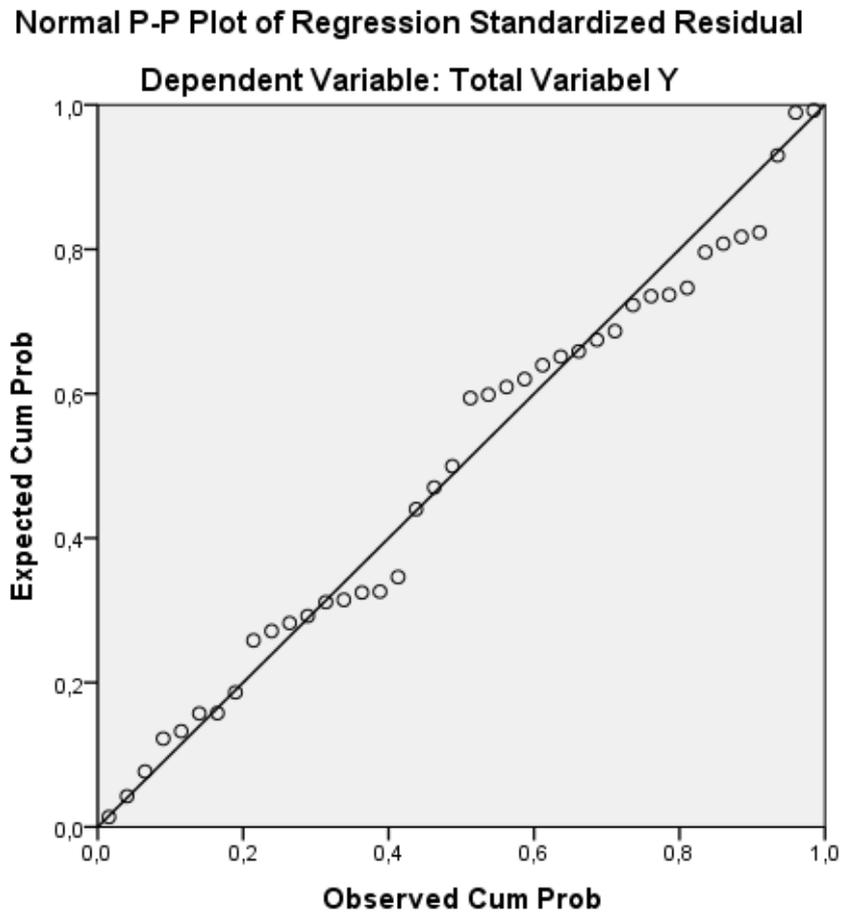
Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sesuai gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas data diketahui data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)*  
 Gambar 4.3 Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, dapat diketahui untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot dimana terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas 4.2 dan 4.3, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja berdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009 : 95) Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adakah hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari besaran *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$ . Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.54**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,838	7,250		3,012	,005		
	Total Variabel X1	,589	,097	,699	6,079	,000	,963	1,038
	Total Variabel X2	,095	,103	,106	,920	,364	,963	1,038

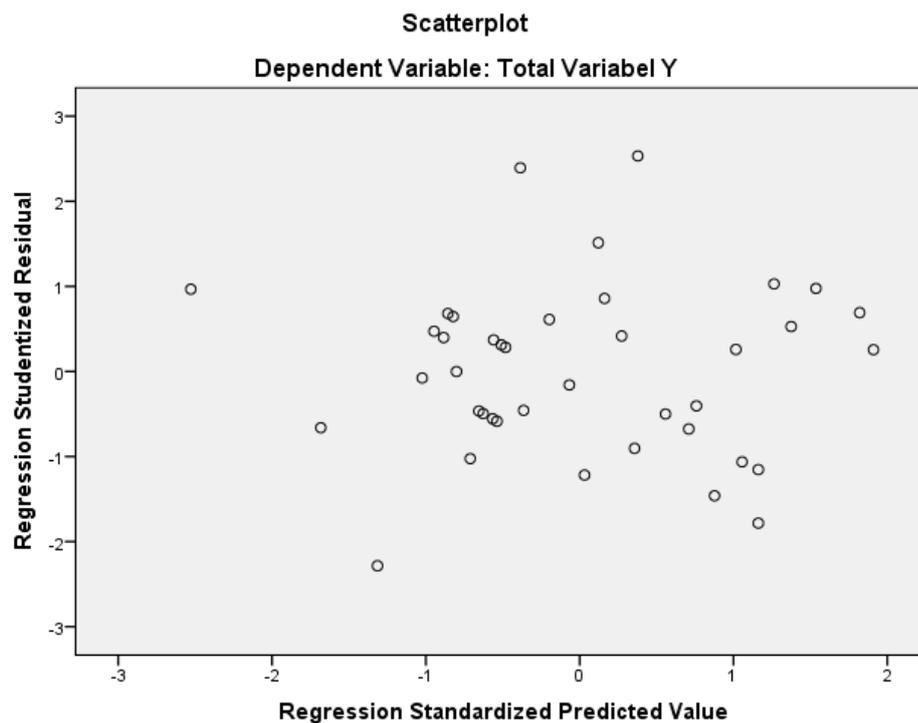
a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Motivasi Kerja  $1,038 < 10$  dan Pelatihan (Diklat)  $1,038 < 10$ , serta nilai *Tolerance* Motivasi Kerja  $0,963 > 0,10$  dan Pelatihan (Diklat)  $0,963 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*  
Gambar 4.4 *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

#### **d. Regresi Linear Berganda**

Pada uji regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel dan untuk memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Berikut rumus analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.55**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,838	7,250		3,012	,005
	Total Variabel X1	,589	,097	,699	6,079	,000
	Total Variabel X2	,095	,103	,106	,920	,364

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Berdasarkan tabel 4.55 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,838 + 0,589 X1 + 0,095 X2 + e.$$

Berikut interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 21,838.
- b) Jika terjadi peningkatan Motivasi kerja 1, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,589.
- c) Jika terjadi peningkatan Pelatihan (Diklat) sebesar 1, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,095.

**e. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)**

**1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.56**  
**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,343	2	225,172	20,744	,000 <sup>b</sup>
	Residual	401,632	37	10,855		
	Total	851,975	39			

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 20,744 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.57**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,838	7,250		3,012	,005
	Total Variabel X1	,589	,097	,699	6,079	,000
	Total Variabel X2	,095	,103	,106	,920	,364

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dilihat bahwa:

a) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 6,079 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,304 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,079 > t_{tabel} 1,304$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

b) Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 0,920 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,304 dan signifikan sebesar 0,364, sehingga  $t_{hitung} 0,920 < t_{tabel} 1,304$  dan signifikan  $0,364 > 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

f. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.58**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,503	3,295	2,134

a. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

b. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.58 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,503 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 50,3% Produktivitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi kerja dan Pelatihan (Diklat). Sedangkan sisanya  $100\% - 50,3\% = 49,7\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Politeknik LP3I Medan, dimana hasil dari uji parsial,  $t$  hitung menunjukkan nilai sebesar 6,079 dan signifikan sebesar  $0,364 < 0,05$ . Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory* atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow. Teori ini menerangkan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, apabila kebutuhan tingkat bawah secara relatif telah terpenuhi maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.

### **2. Pengaruh Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Politeknik LP3I Medan, dimana hasil dari uji parsial,  $t$  hitung menunjukkan nilai sebesar 0,920 dan signifikan sebesar  $0,364 > 0,05$ . Manullang (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pemberian

bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Politeknik LP3I Medan, dimana hasil  $F_{hitung}$  sebesar 20,744 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kedua variabel di atas memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Politeknik LP3I Medan, Medan karena dengan adanya motivasi kerja bagi pegawai akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang baik. Begitu juga dengan adanya pelatihan (diklat) yang di laksanakan untuk pegawai akan menambah wawasan dan keterampilan bagi para pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di Politeknik LP3I Medan tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja pegawai. Maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan, dimana hasil dari uji parsial,  $t$  hitung menunjukkan nilai sebesar 6,079 dan signifikan sebesar  $0,364 < 0,05$ .
2. Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan, dimana hasil dari uji parsial,  $t$  hitung menunjukkan nilai sebesar 0,920 dan signifikan sebesar  $0,364 > 0,05$ .
3. Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Politeknik LP3I Medan, dimana hasil  $F_{hitung}$  sebesar 20,744 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ .

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan penelitian yang dilaksanakan di Politeknik LP3I Medan dan berdasar dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu :

1. Sebaiknya motivasi kerja di Politeknik LP3I Medan dapat ditingkatkan lagi guna mendapatkan presentase disiplin dan kehadiran pegawai yang baik.

2. Pelaksanaan pelatihan (diklat) sebaiknya dilaksanakan secara intens dan merata kepada seluruh pegawai Politeknik LP3I Medan.
3. Apabila Politeknik LP3I Medan mampu menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik, maka akan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat atas pendidikan dan kualitas yang ditawarkan, yang akan berdampak pada peningkatan jumlah mahasiswa baru di setiap tahunnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Manullang, Marihot (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citrapustaka Media Perintis.
- Sujarweni, V. Wiratna (2019). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahyusumidjo, (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Bandung: PT. RajaGrafindo Persada.
- Harsono, (2010). *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

### B. JURNAL/KARYA ILMIAH

- Aprilyanti, Selvia. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang)*. Jurnal Sistem dan Manajemen Industri, Volume. 1, No. 2 Desember 2017. <https://www.researchgate.net/publication/322922558>
- Haslinda & Jamaluddin, (2016). *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. Volume. 11, No. 1 Juli 2016. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jiap/article/view/3015>
- Makian, Priskilla & Andayani, Nur Rahmah, (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis, Volume. 4, No. 1 July 2016, 41-46. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83>
- Mesra, B. (2019). IBU RUMAH TANGGA DAN KONTRIBUSINYA DALAM MEMBANTU PEREKONOMIAN KELUARGA DI KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG. JUMANT, 11(1), 139-150.
- Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).

- Nasution, D. A. D. (2019, August). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Nasution, D. P., & Lubis, I. (2019). The Development of Demand for Small and Medium Industries in Indonesia. *Development*, 4(10).
- Nasution, L. N. (2019, August). Financial Performance and Profitability Of Islamic Banking On Economic Growth In Indonesia. In INTERNATIONAL HALAL CONFERENCE & EXHIBITION 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 28-34).
- Nasution, N. A. (2019). TATA CARA PELAPORAN PAJAK TERHUTANG SURAT PEMBERITAHUAN MASA TERHADAP PAJAK PERTAMBAHAN NILAI PADA CV. BINA REKAYASA. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 37-53.
- Nurhayati, Anggorowati Siswi. (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah di Karanggede dan Sekitarnya*. Skripsi program studi perbankan syariah, tahun 2016. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/759/1/anggoro%20Skripsi.pdf>

- Octavianus & Adolfini, (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Volume. 6, No. 3 Juli 2018, ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20445>
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Rahayu, S. (2019). PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA. JUMANT, 11(2), 155-170.
- Rahmaini, (2016). *Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional Sumatera*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume Januari 2016. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5978>
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). Islamic Family Financial Management. In Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1).
- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Saragih, M. G. (2019). PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN): PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 110-120.
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. JUMANT, 11(1), 81-98.
- Sugiarti, Hartati Tuti, & Amir, Hafniza, (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Radya Aktuarial Jakarta*. Epigram, Volume. 13, No. 1 April 2016. <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805>
- Usrina & Anggraini, (2017). *Analisa Karakteristik Tarikan Pergerakan Pengunjung Kedai Kopi Di Kota Banda Aceh Berdasarkan Tata Guna Lahan*. Jurnal

Teknik Sipil, Volume. 1, No. 2 Desember 2017.  
<http://jurnal.unsyiah.ac.id/JTS/article/view/9962>

- Wardani & Isroah, (2018). *Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*. Jurnal Nominal, Volume. 7, No. 1 tahun 2018.  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/19781>
- Younas, Farooq, Rehman, Zreen, (2018). *The Impact of Training and Development on Employee Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN; 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 7. Ver. IV (July. 2018), PP 20-23.  
[www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Devi, Shaik, (2012). *Training & Development–A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness*. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. ISSN: 2277 3630, Volume 1, Issue 7, July 2012. [www.indianresearchjournals.com](http://www.indianresearchjournals.com)

**KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN**

---

---

**IDENTITAS PENELITIAN**

NAMA : YUNNY YULIANY SAFITRI OK  
NPM : 1825310934  
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

Bapak/Ibu yang terhormat, saya mahasiswa jurusan Manajemen SDM Universitas Pembangunan Panca Budi sedang menjalankan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Politeknik LP3I Medan**. Adapun penelitian yang saya lakukan yaitu untuk melengkapi persyaratan kelulusan Strata I (S1) pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Maka dari itu mohon partisipasi Bapak/Ibu sekalian agar sudikiranya untuk menjadi responden dalam mengisi kuesioner ini, karena jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berharga dalam penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Pengisian pada kolom jawaban menggunakan tanda *checklist* (√) mohon diisi dengan pendapat yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 dengan keterangan :  

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon mengisi dengan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu.
4. Kuesioner yang telah diisi mohon dikembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terimakasih atas kerjasama dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan.

## IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Usia :  1. < 25 tahun  3. 36 - 40 tahun  
 2. 26 - 35 tahun  4. > 40 tahun

Jenis Kelamin :  1. Laki-laki  2. Perempuan

Pendidikan Terakhir :  1. SMA  3. S1  
 2. D3  4. Lainnya

Status :  1. Menikah  2. Belum Menikah

Lama Bekerja :  1. < 5 tahun  3. 10 - 15 tahun  
 2. 5 - 10 tahun  4. > 15 tahun

## PERNYATAAN A MENGENAI MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum sebagaimana mestinya					
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
3	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya					
4	Saya merasa aman bekerja dalam perusahaan ini					
5	Saya tidak merasa khawatir akan bahaya dan keselamatan (antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti perlindungan dari bahaya dan ancaman)					
6	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
7	Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya dengan baik.					
8	Saya bersosialisasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya					
9	Perusahaan selalu memberikan hak cuti kepada saya					
10	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras					
11	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan dan sesama pegawai					
12	Saya mendapat pemberian tempat dan kedudukan yang lebih baik karena prestasi saya					
13	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
14	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
15	Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari diri saya.					

**PERNYATAAN B MENGENAI PELATIHAN (DIKLAT)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan merupakan kebutuhan setiap karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerjanya					
2	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
3	Saya dapat bekerja lebih efektif setelah mengikuti pelatihan					
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang kerja pegawai					
5	Setelah mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih memahami bidang kerjanya					
6	Materi pelatihan yang di berikan sangat berguna dalam dunia kerja					
7	Pelatihan memberikan perubahan tingkah laku pada pegawai					
8	Pelatihan yang dilakukan bertujuan meningkatkan wawasan para peserta					
9	Pekerjaan saya menjadi lebih tertata setelah mengikuti pelatihan					
10	Pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mampu bekerja lebih efektif					
11	Dengan diadakannya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan					
12	Saya memperoleh hasil pekerjaan yang lebih berkualitas setelah mengikuti pelatihan					

**PERNYATAAN C MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Kehadiran/absensi sangat penting bagi saya					
4	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
6	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya selama ini sudah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.					
7	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
9	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
10	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang					
11	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
14	Jadwal kerja saya sudah ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu					
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya					