

**PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI KANTOR DINAS KOPERASI, UKM DAN
PERDAGANGAN KOTA PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

Oleh:

BOI KAFTI BOANGMANALU

NPM: 1103100126

Program Studi Ilmu Administrasi Negara



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

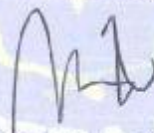
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Lengkap : **BOI KAFTI BOANG MANALU**
N.P.M : 1103100126
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA PEMATANGSIANTAR**

Medan, 17 Oktober 2018

Dosen Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Dekan,



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **BOI KAFTI BOANG MANALU**
NPM : 1103100126
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pada hari, tanggal : Rabu, 17 Oktober 2018
W a k t u : Pukul 09.00 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**
PENGUJI II : **ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, MSP**
PENGUJI III : **Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP**

(.....)

(.....)

(.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP


Drs. ZULFAHMI, M.IKom

PERNYATAAN

Bismilahirrohmaniirrohim

Dengan ini saya, BOI KAFTI BOANG MANALU, NPM 1103100126, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, 17 Oktober 2018
Yang menyatakan,



BOI KAFTI BOANG MANALU



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Tempat
 di agar disebutkan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

na lengkap : Bai kapti Boang Manalu
 M : 1103100126
 isan : Administrasi Negara
 al Skripsi : pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja di kantor dinas koperasi, UKM & perikanan Kota pematangsejarah

Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
12/1/2018	penyerahan bab I, II, dan III	
25/1/2018	Penyerahan Revisi bab I, II, III	
5/2/2018	penyerahan hasil Revisi bab. I II dan III dan ACC bab I, II, III	
10/2/2018	penyerahan Questioner	
7/5/2018	penyerahan hasil Revisi & Acc Questioner.	
23/5/2018	penyerahan bab IV & V	
3/9/2018	penyerahan revisi bab IV & V	
14/9/2018	ACC bab W & Bab V	
26/9/2018	ACC Skripsi disipkan	

Medan, 26 September 2018.

Deklarasi

Arifin Sidiq, M.S.P

Ketua Program Studi,

(Naluk Kharnayah, S.IP

Pembimbing ke : ...

(Naluk Kharnayah, S.IP

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA PEMATANGSIANTAR

BOI KAFTI BOANGMANALU

1103100126

Instansi, organisasi atau lembaga pelaksana pelayanan publik memiliki berbagai macam instrumen penting dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang paling utama adalah instrumen sumber daya manusia (tenaga kerja). Manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi yang harus kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi, instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka instansi lembaga pelayanan publik diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian ini dengan rumusan masalah apakah ada Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persentase pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar dan apakah ada Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan kota Pematangsiantar yaitu sebanyak 55 orang. Dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu mengambil keseluruhan pegawai kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar sebanyak 55 orang sebagai sampel. Dalam menghitung hasil penelitian, digunakan rumus korelasi Product Moment dimana hasil perhitungan penelitian ini adalah 0,720. Sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi 0,720 berada diantara 0,60 – 0,799. Yang artinya bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai produktivitas sumber daya pegawai sangat menunjang kemajuan suatu instansi atau organisasi, sehingga diharapkan peningkatan dalam berbagai pelatihan yang dilaksanakan. Agar produktivitas kerja semakin meningkat dan lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar” dengan sangat baik. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya dan umatnya hingga akhir zaman. Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kehormatan yang paling besar dalam proses penyusunan skripsi ini adalah kepada kedua orang tua penulis yang tercinta Ayahanda Usman Biro Boangmanalu, S.Sos.I dan Ibunda Mariana br. Siregar, S.Pd yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan kasih sayang, memberikan dukungan mereka, waktu mereka dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis. Terima kasih untuk semua kasih sayang dan cinta kalian, orang tuaku. Serta kakanda tersayang Nina Nola Boangmanalu, S.Pd, Abang ipar Anugrah Mulia Tampubolon, M.Pd dan keponakan tersayang Naziya Putri Tampubolon yang mendukung dan memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Dalam proses penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Nalil Khairiah, M.Si. M.Pd, selaku Pembimbing yang selalu bijaksana memberikan nasehat, arahan dan waktu serta kemudahan dalam penyelesaian skripsi dari awal hingga akhir.
4. Penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh Dosen dan staff Pengajar serta Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Midian Sianturi, selaku Kepala Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematangsiantar yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. Kalbiner Lumban Tungkup, selaku Kepala Dinas Kantor Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar yang memberikan izin penelitian dan membantu penulis selama proses penelitian.
7. Saudara-saudara tercinta, khususnya Abanganda Arif Rahman Hakim Tampubolon, M.Pd yang memberikan waktunya untuk membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Rekan-rekan Mahasiswa stambuk 2011 Program Studi Ilmu Administrasi Negara dimanapun kalian berada baik yang telah mendukung, mendoakan agar skripsi ini segera terselesaikan, yang mana sulit untuk mengingat dan menyebutkan nama kalian satu persatu memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan masih minim bahan pustaka yang penulis gunakan sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 2017

Penulis

Boi Kafti Boangmanalu

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat	3
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II	
URAIAN TEORITIS	6
A. Konsep Dasar Pelatihan	6
a) Pengertian Pelatihan	6
b) Tujuan Pelatihan	8
c) Manfaat Pelatihan	9
1) Manfaat Untuk Karyawan	9
2) Manfaat Untuk Perusahaan	9
d) Macam-macam Pelatihan	11
e) Metode Pelatihan	12
B. Konsep Dasar Produktivitas Kerja	14
a) Pengertian Produktivitas	14
b) Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja	15
c) Ciri-ciri Pegawai Produktivitas	15
d) Pengukuran Produktivitas	16
C. Kaitan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas	17
D. Anggapan Dasar dan Hipotesa	19
a) Anggapan Dasar	19
b) Hipotesis	19

BAB III

METODE PENELITIAN	20
A. Lokasi Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	23
C. Metode Penelitian	24
D. Definisi Operasional	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	26

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN	30
A. Penyajian Data	30

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	48
B. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Populasi	23
Tabel 3.2	: Interpretasi Korelasi Koefisien	26
Tabel 4.1	: Distribusi Responden menurut Jabatan	30
Tabel 4.2	: Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin	31
Tabel 4.3	: Distribusi Responden menurut Golongan	31
Tabel 4.4	: Tabulasi Hasil Data Variabel X yaitu Pelatihan Pegawai	32
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas (X) Pelatihan Pegawai	34
Tabel 4.6	: Tabulasi Hasil Data Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja	35
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja	37
Tabel 4.8	: Perhitungan Nilai Variabel X dan Variabel Y untuk Analisis Korelasi Product Moment.....	38
Tabel 4.9	: Interpretasi Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.10	: Nilai Persamaan Regresi Linear	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	: Grafik Persamaan Regresi Linear	47
------------	---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi, organisasi atau lembaga pelaksana pelayanan publik memiliki berbagai macam instrumen penting dalam mencapai tujuannya. Salah satunya yang paling utama adalah instrumen sumber daya manusia (tenaga kerja). Manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi yang harus kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak roda organisasi agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi, instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka instansi lembaga pelayanan publik diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada pegawai lama maupun pegawai baru. Bagi pegawai lama perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi.

Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada lembaga instansi atau organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi instansi atau organisasi juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas lembaga dan pegawai.

Pelatihan yang diterapkan kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan kantor, maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya. Serta mempersiapkan pendidikan bagi para pegawai kantor dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilan, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja khususnya dalam melaksanakan pelayanan publik.

Sebagaimana halnya dengan kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan yang memegang peranan penting dalam menggerakkan perekonomian rakyat khususnya dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas perkoperasian dan usaha kecil menengah yang diharapkan mampu menjadikan koperasi sebagai alternatif dan basis lembaga usaha masyarakat dalam

peningkatan pengembangan usaha, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan ekonomi diharapkan akan semakin memperkuat fundamental ekonomi nasional.

Untuk meningkatkan produktivitas Koperasi, UKM dan Perdagangan maka perlu adanya pelayanan yang mampu mendorong masyarakat untuk berusaha. Tetapi, masih terdapat kendala seperti: lambannya penyelesaian pengurusan legalitas administrasi dan birokrasi yang berbelit-belit serta kurang akuratnya penanganan berbagai persoalan yang melekat pada dinamika pembinaan peningkatan usaha.

Disamping itu, lemahnya terobosan dalam meningkatkan pengembangan bidang usaha koperasi dan UKM yang saat ini masih terasa belum begitu maju dan berperan bila dibandingkan dengan peran lembaga usaha swasta lainnya. Lemahnya kinerja pegawai sudah tentu berakibat pada rendahnya produktivitas kerja pelayanan.

Oleh sebab itu, pelatihan bagi pegawai sangat penting dan dapat mendorong produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Rendahnya kinerja pegawai tentunya tidak lepas dari intensitas pelatihan yang diterapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berusaha menemukan adanya **PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KOTA PEMATANGSIANTAR.**

B. Rumusan Masalah

Untuk pemusatan fokus penelitian diperlukan pembatasan masalah sehingga permasalahan yang diteliti lebih terarah pada kajian yang relevan dengan

topik pengkajian yang akan diteliti. Maka masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *"Apakah Ada Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar."*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui persentase pengaruh Pelatihan Pegawai di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar.
- b) Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar.

2) Manfaat Penelitian

- a) Bagi instansi atau perusahaan diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran bidang pengawasan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Serta dapat dijadikan sebagai penunjang pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan literatur untuk penulisan laporan-laporan penelitian di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- b) Penelitian ini merupakan bagian penerapan ilmu yang diperoleh sebagai mahasiswa dan sekaligus menjadi pengalaman tersendiri dalam menyelesaikan Program Sarjana Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan bab demi bab yang satu sama lain merupakan satu kesatuan yang utuh, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memaparkan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Konsep Dasar Pelatihan, Pengertian Pelatihan, Tujuan dan manfaat Pelatihan, Macam-macam Pelatihan, Metode Pelatihan, Konsep Dasar Produktivitas Kerja, Pengertian Produktivitas, Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja, Ciri-ciri Pegawai Produktivitas, Pengukuran Produktivitas, Kaitan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas, Anggaran Dasar dan Hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Penelitian, Definisi Operasional, Teknik Pengumpulan data, Teknik Analisis Data

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Penyajian Data

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan Kesimpulan dan Saran atas penelitian yang telah dilaksanakan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Pelatihan

a) Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006: 147) dimensi-dimensi pelatihan efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pegawai yakni:

- Isi pelatihan: apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
- Metode pelatihan: apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan subjek atau sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- Sikap dan keterampilan struktur: apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.
- Lama waktu pelatihan: berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- Fasilitas pelatihan: apakah tempat penyelenggara dikendalikan oleh instruktur relevan dengan jenis pelatihan.

Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Secara operasional dapat dirumuskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan

kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Edwin B.Flippo (1995: 75), pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Menurut Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Dengan bertambahnya ilmu akan meningkatkan pengetahuan seseorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b) Tujuan Pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik.

Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk:

- Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan proaktif.
- Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing - masing (individual).
- Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Selain itu, pelatihan juga memiliki tujuan untuk :

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- Meningkatkan kualitas kerja.
- Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

- Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- Menghindarkan keusangan (Obsolescence).
- Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

c) **Manfaat Pelatihan**

Pelatihan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan ataupun perusahaan.

- 1) Manfaat untuk karyawan, antara lain:
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah.
 - b) Mendorong pencapaian pengembangan diri dan percaya diri.
 - c) Membantu karyawan mengatasi stress, frustrasi dan konflik
 - d) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuannya kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
 - g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - h) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - i) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - j) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

- 2) Manfaat untuk perusahaan, meliputi:
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level.
 - c) Memperbaiki moral Sumber Daya Manusia.
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - h) Membantu pengembangan perusahaan .
 - i) Belajar dari peserta membantu persiapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.
 - j) Memberikan informasi kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - k) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - l) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 - m) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 - n) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
 - o) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
 - p) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

- q) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
- r) Mengurangi biaya konsultan luar, dengan konsultan internal.
- s) Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
- t) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- u) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- v) Membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan.
- w) Membantu menangani konflik agar terhindar dari stress kerja

d) Macam-macam Pelatihan

Menurut Purwono, (2001: 21) mengemukakan bahwa macam-macam pelatihan dapat digolongkan ke dalam 4 macam golongan yaitu:

1) Pendidikan dasar (basic education)

Merupakan pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam roda personalia organisasi dari sesuatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum.

2) Pendidikan formal

Diadakan secara periodik diantara petugas - petugas tertentu dengan tujuan agar para tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya.

3) Pendidikan Penyegar

Mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungan dan sangkut pautnya dengan pelaksanaan tugas.

4) Latihan dalam perusahaan

Lebih dikenal dengan sebutan TWI (*Training With in Industry*).

Merupakan latihan yang meliputi:

- a) Latihan instruksi kerja (*job instruction training*), yang telah melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan instruksi baik bagi tenaga baru, maupun tenaga lama dalam menghadapi tugas-tugas baru.
- b) Latihan cara kerja (*job method training*), yang melatih cara-cara kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja.
- c) Latihan lingkungan kerja (*Job Relation Training*), yang melatih cara-cara hubungan kerja, antara tenaga kerja dengan pimpinan, maupun sesama tenaga kerja, sehingga terciptanya perpaduan kerja
- d) Latihan keterampilan (*Vocational Training*) untuk melatih keterampilan fisik tenaga-tenaga pelaksana.

e) Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, antara lain:

1) On the Job Training

On the Job Training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan teknik pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil di bawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman.

2) Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu kelainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

3) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Asistensi dan kerja sambil disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job* dengan mengandalkan komunikasi daripada member model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah.

5) Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan sama yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi dan partisipasi serta material perusahaan bermakna umpan balik.

B. Konsep Dasar Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas

Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Dengan kata lain, bahwa produktivitas memiliki 2 dimensi:

- Dimensi pertama yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg (2001: 34) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dalam doktrin pada Konferensi Oslo (1984), tercantum definisi umum produktivitas semesta yaitu, produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Sedangkan produktivitas menurut para pakar ekonomi syariah merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- 1) Sikap kerja
- 2) Tingkat keterampilan
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- 4) Manajemen produktivitas
- 5) Efisiensi Tenaga kerja
- 6) Kewiraswastaan

c) Ciri-ciri pegawai produktif

Kualifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Seorang pegawai hendaknya amanah keahlian/kemahiran, disiplin waktu, menjaga reputasi dan rahasia jabatan, tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi serta amanah harta. Beberapa hal yang berkaitan dengan ciri-ciri pegawai berproduktivitas tinggi antara lain:

- 1) Bermotivasi tinggi
Motivasi disebut sebagai faktor kritis pegawai yang termotivasi berada di jalan ke produktivitas tinggi.
- 2) Mempunyai orientasi pekerjaan positif
Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sikap positif dikatakan sebagai faktor utama dalam.

3) Dewasa

Kedewasaan adalah suatu atribut pribadi yang dinilai penting. Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

4) Dapat bergaul dengan efektif

Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas. Contoh bergaul dengan efektif adalah menyebarkan salam yang akan menumbuhkan cinta dan kasih diantara sesama, peduli terhadap urusan dan kesulitan orang lain serta berusaha membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki, tidak menggunjing (ghibah) atasan maupun sesama pegawai lainnya, bermuamalah dalam bentuk saling member salam, senyum, bersikap lembut, bekerjasama, saling membantu dan memudahkan suatu tugas, nasihat, berkata baik dan jujur serta saling menutupi aib dan kesalahan yang tidak disengaja.

d) Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan (2004: 102) menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

- 1) Perusahaan atau instansi dapat menilai efisiensi konversi sumber dayany, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.

- 2) Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitasnya
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
- 6) Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
- 7) Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktifitas tersebut.

C. Kaitan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004: 44) keberhasilan pelatihan dalam suatu

organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan pegawai. Kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang dapat membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, adanya pelatihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi kemajuan lembaga atau instansi atau organisasi. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan atau pegawai yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sedarmayanti Umar (2005: 43) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Dari hal di atas, maka secara teoritis dapat disimpulkan bahwa pelatihan pegawai memiliki kaitan hubungan yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

D. Anggapan Dasar dan Hipotesis

a) Anggapan Dasar

Menurut Surakhmad (1985) anggapan dasar atau postulat merupakan sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik, dimana setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik yang mungkin meragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai suatu kebenaran.

Dalam melakukan penelitian anggapan dasar perlu dirumuskan secara jelas sebelum melangkah mengumpulkan data. Anggapan-anggapan semacam inilah yang disebut sebagai anggapan dasar, potulat atau asumsi dasar. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa Pelatihan Pegawai Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar.

b) Hipotesa

Secara etimologi Hipotesis berasal dari dua suku kata yaitu "*hypo*" yang berarti lemah dan "*thesis*" yang berarti pernyataan. Hipotesis berarti sebuah pernyataan yang lemah atau kesimpulan yang belum final, masih harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.

Menurut Nawawi (1991: 27) hipotesa adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus diberi kebenarannya dengan jalan diuji melalui penelitian lapangan. Adapun hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah: "Ada Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Cempaka No. 2 Pematangsiantar, 21113.

Sehubungan dengan ini, penulis telah mengadakan observasi secara langsung dalam rangka mengetahui beberapa aktifitas yang dilakukan para pegawai di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar, bahwa jenis kegiatan yang dilakukan adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berikut visi, misi dan struktur organisasi dari Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar:

a) Visi

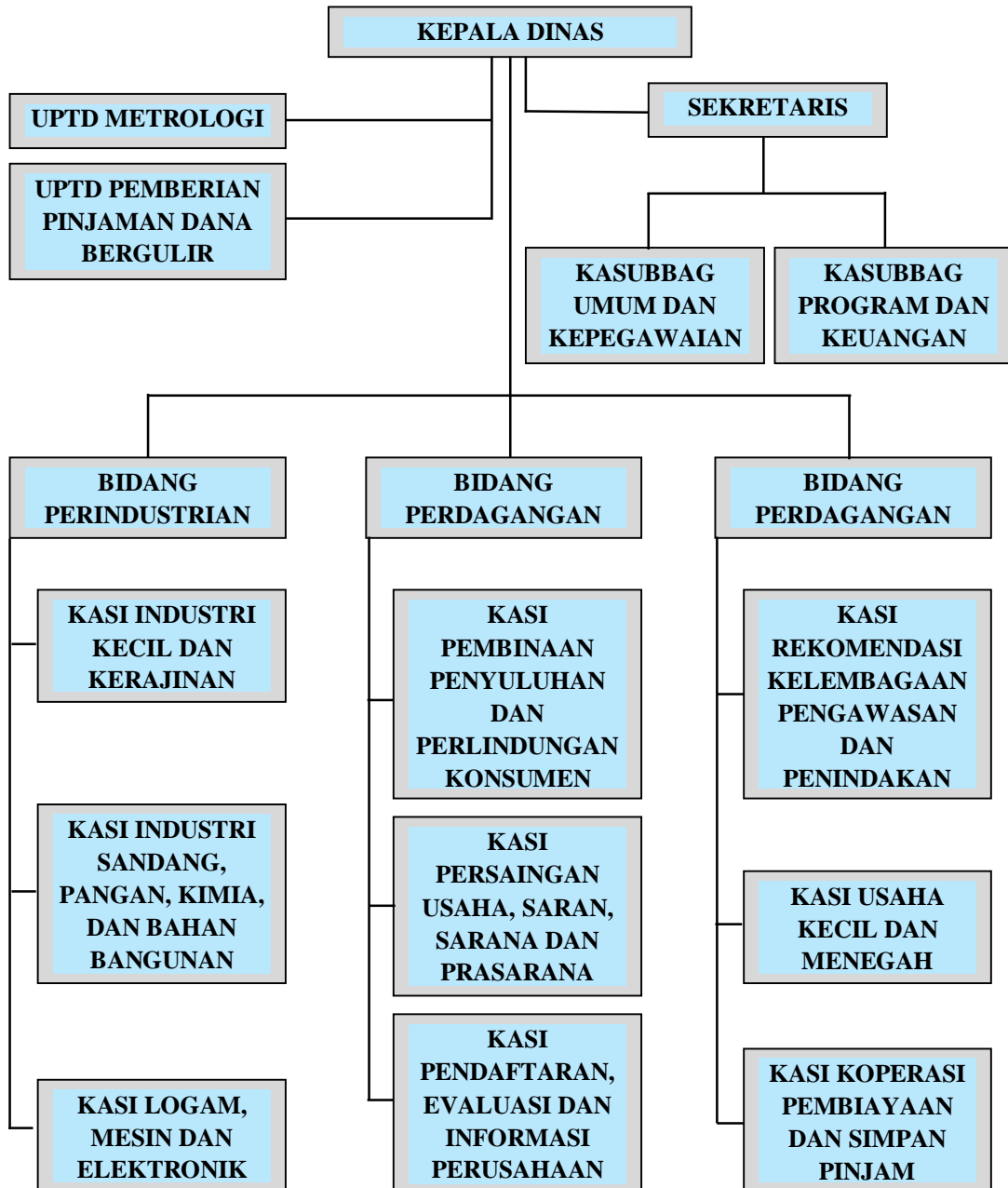
Terwujudnya Koperasi, UKM, Industri dan Perdagangan yang maju, tangguh dan berdaya saing.

b) Misi

- Meningkatkan pembinaan dan pengembangan sarana perdagangan, system distribusi yang efektif serta perlindungan konsumen
- Meningkatkan kerjasama perdagangan internasional
- Meningkatkan pembinaan dan pelayanan ekspor dan import
- Meningkatkan pembinaan dan pengembangan industri kecil menengah
- Menguatkan struktur industry, memberdayakan potensi yang ada dan mendorong usaha ekonomi masyarakat

- Meningkatkan UKM dan Koperasi dari segi penataan, pengelolaan manajemen permodalan, pertumbuhan dunia usaha dengan meningkatkan peran bersama antara pengusaha besar dengan UKM dan KOperasi melalui kerjasama yang menguntungkan dalam konteks kemitrasejajaran yang didukung oleh iklim yang kondusif
- Meningkatkan kualitas aparat Pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme dan peran serta pelaku dunia usaha yang mendukung adanya koordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan

c) Struktur Organisasi



B. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 75) populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah keseluruhan pegawai Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar sebanyak 55 orang.

Tabel 3.1

Populasi

No.	Jabatan	Total
1.	KaUPTD	2
2.	Kepala Bidang	2
3.	Kepala Seksi	7
4.	Staf	44
Total		55

b) Sampel

Suharsimi Arikunto (1992: 112) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besarnya lebih dari seratus dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik total sampling atau sampel keseluruhan populasi. Dimana penulis mengambil jumlah keseluruhan pegawai Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar yaitu 55 orang.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni metode deskriptif mengungkap dan menggambarkan permasalahan yang dihadapi pada situasi sekarang yang dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi dari analisis atau pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskriptif situasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan “Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar”. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

D. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang kerangka konsep yang telah diklasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel, variabel bebas (**X**) pelatihan pegawai dan variabel terikat (**Y**) produktivitas kerja pegawai.

- 1) Variabel bebas (indefendent variable)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan pegawai yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kesesuaian kurikulum dan pengajar dari pelatihan.
- b. Pelatihan dalam menyelesaikan problem dan tantangan pekerjaan.
- c. Peningkatan pengetahuan dan kedewasaan dalam beresikap.
- d. Peningkatan motivasi kerja.

2) Variabel terikat (dependent variable)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya perubahan variabel bebas yakni:

- a. Kualitas Pekerjaan.
- b. Motivasi tinggi.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif.
- d. Bekerja efektif dan maksimal

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian:

- Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Menggunakan data, informasi dan keterangan melalui buku-buku teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- Studi Lapangan (Field Research)

Aktivitas penelitian untuk mencari datae yang lengkap dan akurat yang berkaitan tentang judul yang diteliti. Penelitian lapangan yang penulis lakukan dengan terjun langsung kesasaran penelitian yang dijadikan

pembahasan menggunakan Kuesioner (angket), yaitu: menyebarkan angket kepada responden yang dijadikan penelitian.

Dengan demikian, dari setiap alternative jawaban yang telah disediakan, maka diberi skor sebagai berikut:

- a. Untuk alternatif jawaban SANGAT SETUJU, diberi nilai skor 5
- b. Untuk alternatif jawaban SETUJU, diberi nilai skor 4
- c. Untuk alternatif jawaban AGAK SETUJU, diberi nilai skor 3
- d. Untuk alternatif jawaban TIDAK SETUJU, diberi nilai skor 2
- e. Untuk alternatif jawaban SANGAT TIDAK SETUJU, diberi nilai skor 1

Kemudian untuk menentukan atau mengetahui kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi, sedang, rendah juga bahkan tidak mendapatkan skor. Terlebih dahulu ditentukan skala intervalnya lalu dirujuk ke tabel interpretasi besarnya nilai produktivitas menggunakan:

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Arikunto (2002: 276)

F. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh penulis dalam penelitian selanjutnya diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan penulis untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi. Dimana tujuan dari penelitian korelasi adalah untuk mencari hubungan antara ataupun seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Dalam mengkaji hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini, maka secara kuantitatif penulis menggunakan rumus koefisien korelasi “Product Moment” dari Pearson, yaitu digunakan untuk menguji dan mencari besar kecilnya hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Teknik penentuan skor yang digunakan berisikan skala ordinal, yaitu ukuran yang diberikan pada objek pengamatan maupun pengertian tingkatan dari yang terendah sampai yang tertinggi.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Arikunto (2006: 274)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Sedangkan, untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat menurut Sugiono (2006: 214) adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Hubungan antar variabel

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2010: 214) untuk mengukur besaran hubungan antara variabel x dan variabel y digunakan rumus determinasi, yakni:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinan

r_{xy} = Koefisien korelasi

Sugiyono (2010: 216) untuk memprediksi seberapa besar koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus, sebagai berikut:

Y = a + bx, dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Pada taraf signifikan 5% dan dengan kebebasan (dk) = n - 2, maka dapat dilihat pengujian hipotesa penelitian dan melihat signifikan variabel bebas dan variabel terikat dengan ketentuan:

- Jika harga t hitung $> t$ table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika harga t hitung $< t$ table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai r yang kita peroleh, dapat kita lihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini signifikan 5% bila nilai r adalah signifikan, artinya hipotesis kerja atau sering disebut hipotesis alternatif yang diterima.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner di lapangan, maka diperoleh berbagai data mengenai keadaan responden. Dalam Bab ini, dibahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Kantor Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar.

Data-data tersebut disajikan dalam bentuk analisis data jumlah sampel 55 responden.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	KaUPDT	2	3,63%
2.	Kepala Bidang	2	3,63%
3.	Kepala Seksi	7	12,72%
4.	Staf	44	80%
Total		55	100%

Sumber: Angket tahun 2017

Sesuai tabel di atas, diperoleh bahwa responden yang mempunyai jabatan KaUPDT sebanyak 2 orang atau 3,63%, Kepala Bidang sebanyak 2 orang atau 3,63%, Kepala Seksi sebanyak 7 orang atau 12,72% dan staf sebanyak 44 orang atau 80%.

Diperoleh melalui:

$$\frac{\text{Frekuensi}}{\text{Sampel}} \times 100$$

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa staf memiliki tingkat yang lebih tinggi.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	32	58,1%
2.	Perempuan	23	41,8%
Total		55	100%

Sumber: Angket tahun 2017

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh persentasi tertinggi adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 58,1% sementara responden perempuan sebanyak 23 orang atau 41,8%.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	IV	7	12,7%
2.	III	30	54,5%
3.	II	9	16,3%
4.	SMA/SMU/SLTA	9	16,3%
Total		55	100%

Sumber: Angket tahun 2017

Sesuai dengan tabel di atas, diperoleh bahwa responden yang paling banyak adalah golongan III yakni sebanyak 30 orang atau 54,5% sementara

golongan IV sebanyak 7 orang atau 12,7%, golongan II sebanyak 9 orang atau 16,3% dan SMA sederajat sebanyak 9 orang atau 16,3%.

Tabel 4.4

Tabulasi Hasil Data Variabel X yaitu Pelatihan Pegawai

No.	Pelatihan Pegawai																	ΣX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	68
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	63
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	63
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	63
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	58
6	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	58
7	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	58
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	59
9	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	59
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	65
11	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	68
12	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68

13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	66
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	67
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	68
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	70
17	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	60
18	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	2	4	2	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	69
20	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	72
21	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	57
22	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	58
23	3	2	4	3	3	4		4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	51
24	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	60
25	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	62
26	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	2	5	3	3	3	59
27	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	59
28	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	55
29	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	56
30	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	61
31	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	58
32	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	55
33	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	58
34	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	51
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	2	2	3	60

36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	58
37	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	58
38	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	64
39	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	53
40	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	64
41	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	57
42	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	55
43	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	57
44	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	53
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	65
46	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	65
47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	60
48	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	58
49	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	58
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	59
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	3	3	4	4	61
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	63
53	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	58
54	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	70
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	64
Jumlah																		3342

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 72 dan nilai jawaban terendah adalah 51. Nilai-nilai tersebut dapat

digunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 72 - 51$$

$$R = 21$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**i**) dengan rumus berikut ini:

$$I = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$I = \frac{21}{3}$$

$$I = 7$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas (X)

Pelatihan Pegawai

No.	Kategori	Frekwensi	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	>57	44	80%
2.	Sedang	52 – 57	9	16,36%
3.	Rendah	>51	2	3,63%
Jumlah			55	100%

Sumber: Hasil Angket tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pelatihan pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 44 orang atau 80% yang menyatakan dalam kategori sedang adalah 9 orang atau

16,36%, dan menyatakan dalam kategori rendah adalah sebanyak 2 orang atau 3,63%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan pegawai dalam kategori tinggi yaitu 80%. Hal ini terbukti dari data yang ada.

Tabel 4.6

Tabulasi Hasil Data Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Pegawai

No.	Produktivitas Kerja																							ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	76
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	70
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	67
4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	67
5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	60
6	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	76
7	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	76
8	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	70
9	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	68
10	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	2	3	2	73
11	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	78
12	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	77
13	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	74
14	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	74
15	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	73

16	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	3	3	78
17	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	4	70
18	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	66
19	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	75
20	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	5	76
21	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	69
22	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	71
23	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	61
24	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
25	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	70
26	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	5	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	4	71
27	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	2	1	3	4	2	3	3	3	2	1	5	69
28	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	68
29	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	67
30	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	66
31	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	67
32	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	69
33	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	75
34	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	65
35	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	1	3	4	5	70
36	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	2	3	2	1	65
37	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	69
38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	81

39	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	5	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	65
40	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	4	1	1	5	5	5	5	1	3	3	4	73
41	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	1	2	3	68
42	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	1	3	4	3	1	3	67
43	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	1	3	2	66
44	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	4	2	4	1	2	2	2	2	4	3	3	2	63
45	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	4	2	4	5	4	4	77
46	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	5	4	3	4	5	4	2	4	3	4	74
47	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	68
48	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	2	2	3	4	3	2	1	1	2	3	2	2	64
49	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	5	2	2	4	3	2	1	69
50	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	2	77
51	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	74
52	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	74
53	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	68
54	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	78
55	4	5	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	2	78
Jumlah																						3891		

Berdasarkan tabulasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 81 dan nilai jawaban terendah adalah 60. Nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran R terlebih dahulu. Adapun nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 81 - 60$$

$$R = 21$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{21}{3}$$

$$i = 7$$

Sesudah lebar interval diketahui maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)
yaitu Produktivitas Kerja Pegawai

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	>67	40	72,72%
2.	Sedang	61 - 67	14	25,45%
3.	Rendah	<60	1	1,81%
Jumlah			55	100%

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan produktivitas kerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 40 orang atau 72,72%, kategori sedang sebanyak 14 orang atau 25,45% dan dalam kategori rendah adalah sebanyak 1 orang atau 1,81%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai berada dalam kategori tinggi yaitu 72,72%. Hal ini terbukti dari data yang ada.

Tabel 4.8**Perhitungan Nilai Variabel X dan Variabel Y untuk Analisis Korelasi**

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	68	76	4624	5776	5168
2	63	70	3969	4900	4410
3	63	67	3969	4489	4221
4	63	67	3969	4489	4221
5	58	60	3364	3600	3480
6	58	76	3364	5776	4408
7	58	76	3364	5776	4408
8	59	70	3481	4900	4130
9	59	68	3481	4624	4012
10	65	73	4225	5329	4745
11	68	78	4624	6084	5304
12	68	77	4624	5929	5236
13	66	74	4356	5476	4884
14	67	74	4489	5476	4958
15	68	73	4624	5329	4964
16	70	78	4900	6084	5460
17	60	70	3600	4900	4200
18	60	66	3600	4356	3960
19	69	75	4761	5625	5175

20	72	76	5184	5776	5472
21	57	69	3249	4761	3933
22	58	71	3364	5041	4118
23	51	61	2601	3721	3111
24	60	71	3600	5041	4260
25	62	70	3844	4900	4340
26	59	71	3481	5041	4189
27	59	69	3481	4761	4071
28	55	68	3025	4624	3740
29	56	67	3136	4489	3752
30	61	66	3721	4356	4026
31	58	67	3364	4489	3886
32	55	69	3025	4761	3795
33	58	75	3364	5625	4350
34	51	65	2601	4225	3315
35	60	70	3600	4900	4200
36	58	65	3364	4225	3770
37	58	69	3364	4761	4002
38	64	81	4096	6561	5184
39	53	65	2809	4225	3445
40	64	73	4096	5329	4672
41	57	68	3249	4624	3876
42	55	67	3025	4489	3685

43	57	66	3249	4356	3762
44	53	63	2809	3969	3339
45	65	77	4225	5929	5005
46	65	74	4225	5476	4810
47	60	68	3600	4624	4080
48	58	64	3364	4096	3712
49	58	69	3364	4761	4002
50	59	77	3481	5929	4543
51	61	74	3721	5476	4514
52	63	74	3969	5476	4662
53	58	68	3364	4624	3944
54	70	78	4900	6084	5460
55	64	78	4096	6084	4992
	$\Sigma x = 3342$	$\Sigma y = 3891$	$\Sigma x^2 =$ 204398	$\Sigma y^2 =$ 276527	$\Sigma xy =$ 237361

Dari perolehan hasil tabel di atas, maka data-data yang ada dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment.

1) Korelasi Product Moment

Menurut Suharsimi Arikunto (2009: 72) mencari r_{xy} digunakan rumus seperti berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{\{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$= \frac{55x237361 - 3342x3891}{\sqrt{\{55x204398 - (3342)^2\} \{55x276527 - (3891)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{13054855 - 13003722}{\sqrt{\{11241890 - 11168964\}\{15208985 - 15139881\}}} \\
&= \frac{51133}{\sqrt{72926 \times 69104}} \\
&= \frac{51133}{\sqrt{5039478304}} \\
&= \frac{51133}{70989,2830} \\
&= 0,720
\end{aligned}$$

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan pelatihan pegawai (X) dan produktivitas kerja pegawai (Y) di atas, maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan:

Tabel 4.9

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat rendah (Tidak berkorelasi)
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Berdasarkan pedoman di atas, dapat dilihat tingkat korelasi variabel bebas (X) Pelatihan pegawai terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat interpretasi kuat yaitu berada antara 0,60 – 0,799.

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan $R_{xy} = 0,720$. Sesuai tabel r pada taraf signifikan 5% (0,05) dengan $dk = 55$, maka tarafnya adalah 0,273. Hal ini

membuktikan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,720 > 0,273), sehingga hipotesis alternative (Ha) diterima.

2) Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dilakukan dengan uji “t” sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,720 \sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,720)^2}} \\&= \frac{0,720x\sqrt{53}}{\sqrt{1-0,5184}} \\&= \frac{0,720x7,280}{\sqrt{0,4816}} \\&= \frac{5,2416}{0,6939} \\t &= 7,553\end{aligned}$$

Pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk) = N – nr, maka dapat diuji hipotesis penelitian dan signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan:

- Jika harga t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika harga t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% (0,05) dengan dk = 55 diketahui t tabel = 2,004, sedangkan dalam t hitung = 7,553. Dengan demikian, t hitung lebih besar daripada t tabel (7,553 > 2,004), maka Ha diterima. Artinya bahwa “Pelatihan pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kantor Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar”.

Sementara, berdasarkan interpretasi koefisien korelasi dengan hasil $R_{xy} = 0,720$ berada diantara $0,60 - 0,799$ dapat diambil kesimpulan bahwa “Pelatihan pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar”.

3) Uji Determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui berapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (x) pelatihan pegawai terhadap variabel terikat (y) produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diperoleh $R_{xy} = 0,720$, maka uji determinan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= (R_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,720)^2 \times 100\% \\ &= 0,5184 \times 100\% \\ &= 51,84\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa uji determinannya adalah 51,84%. Hal ini berarti bahwa pelatihan pegawai (variabel x) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 51,84%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,84\% = 48,16\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

4) Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) pelatihan pegawai terhadap variabel terikat (y) produktivitas kerja pegawai yang secara teoritis terhadap hubungan fungsional. Oleh karena itu, digunakan rumus regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Selanjutnya, untuk mencari besarnya nilai a, maka dilakukan perhitungan

berdasarkan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{N\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{7953126218 - 793260462}{11241890 - 11168964}$$

$$a = \frac{2052156}{72926}$$

$$a = 28,14$$

mencari nilai b menggunakan rumus berikut:

$$b = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{55(237361) - (3342)(3891)}{55(204398) - (3342)^2}$$

$$b = \frac{13054855 - 13003722}{11241890 - 11168964}$$

$$b = \frac{51133}{72926}$$

$$b = 0,70$$

maka persamaan liniernya adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 28,14 + 0,70x$$

Maka, dari persamaan di atas dapat disimpulkan:

- Konstanta sebesar 28,14 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai pelatihan pegawai maka nilai produktivitas sebesar 28,14
- Koefisien regresi x sebesar 0,70 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan, maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,70.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis membuat beberapa kesimpulan:

1. Kondisi umum Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar sangat baik. Ini dibuktikan dengan adanya dasar pembentukan Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan oleh Peraturan Daerah Kota Pematangsiantar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar dan Peraturan Walikota Pematangsiantar Nomor 4 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, visi dan misi, serta tata kerja dinas daerah Kota Pematangsiantar.
2. Program atau kegiatan di lingkungan dinas dirumuskan dan direncanakan dengan sangat baik. Termasuk pelatihan-pelatihan yang sering diadakan di lingkungan dinas meningkatkan produktivitas para pegawai dinas.
3. Adanya pengaruh pelatihan yang kuat terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penelitian, $R_{xy} = 0,720$. Nilai ini lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,237 atau $0,720 > 0,237$. Hasil tersebut adalah bukti bahwa ada pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. Hipotesis juga menunjukkan bahwa “pelatihan pegawai berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, dalam arti semakin sering pelatihan dilakukan maka produktivitas kerja akan semakin kuat” diterima. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

1. Pelaksanaan pelatihan hendaknya lebih sering dilakukan, salah satunya dengan melaksanakan pelatihan secara kontinu agar produktivitas kerja yang telah ada semakin kuat dan baik.
2. Jenis penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kompetensi jabatan yang ada di lingkungan dinas juga merupakan cara efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Pelatihan yang dilaksanakan baiknya bersifat praktis dan aplikatif. Selain menambah keterampilan pegawai, juga dapat menambah pengetahuan pegawai tentang teknologi yang berkembang di era globalisasi saat ini.
4. Memberikan pujian dan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki kualitas pelayanan terbaik di lingkungan dinas.
5. Sistem, kurikulum dan pengajar dalam pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Rineka Cipta
- B, Filippo, Edwin, 1995. *Manajemen Personalia Edisi ke-6 Jilid 2*,
Alih Bahasa Veithzal, Moh. Masud. Rivai, 2008.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Cetakan 9 PT. Bumi Aksara
- Greenberg, L, 2001. *Prestasi Kerja*, London: Publication UK
- Siagian, P. Sondang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- UU No.13 TAHUN 2003 tentang Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan
-----, *Fungsi-fungsi Manajemen*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Sedarmayanti, Umar, 2005. *Riset Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,
Bandung: Mandar Maju
- Suharsimi, Arikunto, 1996. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Cipta Rupa
- Surakhmad, Winarno, 2000. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*,
Bandung: Tarsito
- Sudijono, Anas, 2008. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo
Persada
- Husein, Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta:
Gramedia Pustaka Utama

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA
PEMATANGSIANTAR**

IDENTITAS RESPONDEN

- 1. JABATAN :
- 2. JENIS KELAMIN :
- 3. PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

- 1. Kuesioner ini menanyakan pendapat Bapak/Ibu/Saudara mengenai peranan pelatihan dan produktivitas terhadap karyawan.
Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara sendiri dan bukan pandangan Bapak/Ibu/Saudara berdasar pendapat orang lain.
- 2. Pernyataan dalam kuesioner ini bersifat pilihan ganda yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut:

	1	2	3
Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju

- 3. Untuk setiap pertanyaan, berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
- 4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner ini telah dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERNYATAAN

I. PELATIHAN

No	PERNYATAAN	1	2	3
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju
1	Pelatihan yang diselenggarakan harus direncanakan dengan matang			
2	Pelatihan, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan			
3	Sistem yang diberikan pada penyelenggara pelatihan sesuai dengan materi			
4	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kompetensi jabatan saya			
5	Perlu adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagai acuan di masa akan datang			
6	Setelah mengikuti pelatihan harus dipikirkan tindak lanjut pemanfaatan hasil pelatihan			
7	Pelatihan yang pernah saya ikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan			
8	Dengan mengikuti pelatihan, pengetahuan dan wawasan semakin bertambah			
9	Pelatihan yang saya ikuti sangat bermanfaat bagi saya dan mempunyai kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu melaksanakan pekerjaan			

II. PRODUKTIVITAS KERJA

No	PERNYATAAN	1	2	3
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	setuju
1	Saya mempunyai cara tersendiri yang sejalan dengan sistem yang berlaku untuk memberikan pelayanan yang cepat			
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang sering mendapat teguran dari orang yang saya layani			
3	Saya sering mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan			
4	Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan			
5	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya			
6	Daftar penilaian yang digunakan diunit kerja saya dirasakan cukup adil			
7	Jumlah kesalahan kerja yang saya lakukan akan mempengaruhi daftar penilaian pekerjaan yang dibuat oleh atasan			

8	Apabila terjadi target dan sasaran pekerjaan mengalami keterlambatan atau tidak tercapai maka saya akan mendapat teguran			
9	Apabila saya membuat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, maka atasan selalu memberi teguran			