

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
HASIL PERINDUSTRIAN USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) PADA
PEDAGANG KUE TRADISIONAL DI LHOKNGA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**MENA ERWANTI
NPM : 1602120183**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MENA ERWANTI
NPM: 1602120183

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS HASIL PERINDUSTRIAN USAHA
KECIL DAN MENENGAH (UKM) PADA
PEDAGANG KUE TRADISIONAL
DI LHOKNGA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MENA ERWANTI
NPM: 1602120183

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS HASIL PERINDUSTRIAN USAHA
KECIL DAN MENENGAH (UKM) PADA
PEDAGANG KUE TRADISIONAL
DI LHOKNGA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 09 Maret 2021

Menyetujui / Mengesahkan :

Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Muhammad Yamik, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustri Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga"**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM. Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini.

Oleh karena itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, memberikan dorongan semangat serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita terima kasih juga saya sampaikan kepada abang dan kakak saya yang telah banyak memberikan saran-saran dan masukan motivasi.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil

Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan,teman dan sahabat-sahabat satu angkatan 2016 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Februari 2021

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BABI PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
2.1 Produktivitas Hasil	6
2.1.1 Pengertian Produktivitas.....	6
2.1.2 Indikator Produktivitas Hasil.....	7
2.2 Pelatihan	8
2.2.1 Pengertian Pelatihan	8
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	8
2.2.3 Manfaat Pelatihan.....	9
2.2.4 Jenis-jenis Pelatihan	10
2.2.5 Saran Pelatihan	10
2.2.6 Syarat-syarat Pelatihan	10
2.2.7 Dimensi-dimensi Program Pelatihan.....	11
2.2.8 Indikator Pelatihan.....	11
2.3 Pembinaan	12
2.3.1 Pengertian Pembinaan	12
2.3.2 Ruang Lingkup Pembinaan	13
2.3.3 Pendekatan Pembinaan.....	13
2.3.4 Indikatif Pembinaan.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
2.6 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	21
3.1.2 Jenis Penelitian	21
3.1.3 Horizon Waktu	21
3.1.4 Unit Analisis.....	22
3.1.5 Sumber Data	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
3.3 Teknik Pengumpulan Data	23
3.4 Skala Pengukuran	24
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	25

3.6 Teknik Analisis Data	25
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	26
3.7.1 Validalitas.....	26
3.7.2 Reliabilitas.....	27
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik	27
3.8 Pengujian Hipotesis.....	29
3.8.1 Uji-t.....	29
3.8.2 Uji-F Simultan.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.2 Karakteristik Responden	31
4.3 Analisis Deskripsi Variabel	33
4.4 Hasil Pengujian Data	36
4.5 Hasil Analisis Linear Berganda.....	41
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	43
4.7 Pembahasan Penelitian	44
BAB V PENUTUP	47
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1 Skala Likert.....	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Usia Responden	31
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.3 Status Pernikahan.....	32
Tabel 4.4 Pendidikan	32
Tabel 4.5 Produktivitas Hasil (Y)	33
Tabel 4.6 Pelatihan (X1)	34
Tabel 4.7 Pembinaan (X2)	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	38
Tabel 4.10 Multikolinieritas.....	39
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Regresi.....	41
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	42
Tabel 4.13 Hasil Uji-F	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	39
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas.....	40

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
HASIL PERINDUSTRI USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) PADA
PEDAGANG KUE TRADISIONAL DI LHOKNGA**

**Penulis : MENA ERWANTI
NPM : 1602120183**

**Pembimbing : 1. M. Yamin, SE, M.Si
2. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. Untuk menguji pengaruh pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga Pembinaan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga Pelatihan dan pembinaan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Kata Kunci : Pelatihan, Pembinaan, Produktivitas Hasil

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Industri sangat perlu dikembangkan terutama industri rumahan yang dapat mengurangi pengangguran, dengan adanya usaha rumahan maka dapat meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga, Industri rumahan seperti membuat kue merupakan salah satu usaha UMKM yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat.

Perkembangan UKM dari tahun ke tahun mulai berkembang pesat. Besarnya minat masyarakat untuk berwirausaha atau mengembangkan usahanya kembali sebagai mata pencaharian sangatlah besar. Semakin besarnya jumlah UKM yang dimiliki daerah-daerah di Indonesia.

Produktivitas hasil industri memang harus dikembangkan dari sekarang dengan adanya produktivitas hasil industri dapat mengembangkan industri tersebut sehingga meningkatkan UKM di Lhoknga dan menambah pendapatan ibu-ibu ruah tangga dalam mengembangkan usaha kue tradisional di Lhoknga.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian produktivitas terpadu dicapai dengan menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya-sumber daya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 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 guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat pada tanggal 24 Desember 2020 mengatakan bahwa mereka pernah mendapat pelatihan dari PKK untuk membuat bermacam-macam jenis kue yang bisa di jual sebagai tambahan pendapatan ekonomi keluarga.

Usaha UKM sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi

bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pembinaan merupakan proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan mengembangkannya (Raden, 2013:87). Sasaran dari pembinaan usaha kecil menengah adalah untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih besar. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 24 Desember 2020 mengatakan bahwa ada pembinaan tetapi sekedar saja yang dilakukan oleh PKK kebanyakan belajar sendiri dalam membuat kue.

Dengan adanya pelatihan dan pembinaan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas hasil, yang juga dikarenakan para pedagang telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Begitu juga dengan produktivitas hasil pada pembuatan kue tradisional Aceh di Lhoknga harus ada pelatihan dan pembinaan dari berbagai pihak termasuk Pemkab Aceh Besar. Pelatihan-pelatihan dan pembinaan yang sering dilakukan oleh ibu-ibu di Lhoknga adalah pelatihan dari ibu-ibu PKK dan hanya sekedarnya saja, selebihnya belajar sendiri di rumah dari orang-orang tua di Gampong, pelatihan dan pembinaan dari orang tua gampong lebih banyak mendapatkan manfaat untuk meningkatkan produktivitas hasil jualan kue dibandingkan dari ibu-ibu PKK, kalau pelatihan atau pembinaan dari tempat-tempat lain tidak ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustrian Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatih berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga?
2. Apakah pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga?
3. Apakah pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh pelatih berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.
2. Untuk mengetahui Pengaruh pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

3. Pengaruh pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan wawasan berfikir penulis mengenai pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.
2. Menjadi masukan bagi pedagang kue tradisional di Lhoknga, terkait pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas kinerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Produktivitas Hasil

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:87) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Jackson, dalam Agustin (2014:121) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Menurut Maurits (2010:99) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain 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 (Ashar, 2015:89).

Menurut Nasution (2016:59) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang (diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

2.1.2 Indikator Produktivitas Hasil

Menurut Sutrisno (2016:8) produktivitas hasil secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) sehingga menghasilkan pendapatan dari usaha tersebut. Menurut sutrisno (2016:122) indikator produktivitas hasil adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, Pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2010:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
2. Manfaat untuk perusahaan
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki sumber daya manusia
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
 - a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual

- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.

2.2.4 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- 1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- 2. Magang (*apprenticeship*)
- 3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- 4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- 5. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.2.5 Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sutrisno (2010:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan produktivitas kerja
- 2. Meningkatkan mutu kerja
- 3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 4. Meningkatkan moral kerja
- 5. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- 6. Menunjang pertumbuhan pribadi

2.2.6 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016: 74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. *Teaching Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
2. *Communication Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
3. *Personality Authority*. Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
4. *Social Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
5. *Technical Competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. *Stabilitas Emosi*. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

2.2.7 Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyandi (2013: 172) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
2. Metode Pelatihan, metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek dan metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas Pelatihan, tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

2.2.8 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara, (2011:43) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana non manajerial pribadi belajar keterampilan dan teknis untuk tujuan tertentu. adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara, (2011:43) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan strata pendidikan yang dari seluruh karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan/UMKM
2. Prosedur sistematis

Prosedur sistematis adalah prosedur yang dilakukan oleh pemilik UKM

3. Keterampilan teknis
Keterampilan teknis merupakan suatu keterampilan teknis yang dimiliki karyawan dalam membuat suatu keterampilan dari usaha yang dimilikinya.
4. Mempelajari pengetahuan
Pengetahuan sangat penting dalam bekerja, Oleh sebab itu pengetahuan dalam bekerja sangat diperlukan, untuk meningkatkan produktivitas hasil
5. Mengutamakan praktek dari pada teori
Mengutamakan praktek dalam bekerja sangat diutamakan karena dengan adanya praktek dapat mendukung menjalankan usaha dengan benar

2.3 Pembinaan

2.3.1 Pengertian Pembinaan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya. Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik (Thoha, 2010:98).

Pembinaan adalah kegiatan untuk memelihara agar sumber daya manusia dan organisasi taat asas dan konsisten melakukan rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pembinaan mencakup tiga subfungsi yaitu pengawasan (*controlling*) penyeliaan (*supervising*) dan pemantauan (*monitoring*). Pengawasan pada umumnya dilakukan terhadap lembaga penyelenggara program, penyeliaan dilakukan terhadap pelaksana kegiatan, dan pemantauan proses pelaksana kegiatan (Sudjana, 2006: 9).

Dengan demikian pembinaan bertujuan untuk memelihara dengan cara pembimbingan, pengarahan serta pendampingan terhadap objek sehingga tercapai yang

diinginkan. Pembinaan meletakkan konsistensi pada setiap kegiatan yang dilakukan, hal itulah yang menjadi fungsi dari pembinaan.

Thoha (2014:207) Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsure dari definisi pembinaan yaitu: 1) pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan, dan; 2) Pembinaan bisa menunjukan kepada perbaikan atas sesuatu.

2.3.2 Ruang Lingkup Pembinaan

Menurut Sudjana (2004: 210) menjelaskan ruang lingkup pembinaan yaitu, pembinaan meliputi dua sub-fungsi yaitu pengawasan (*controlling*) dan supervisi (*supervising*). Secara umum, persamaan antara pengawasan dan supervisi ialah bahwa keduanya merupakan bagian dari kegiatan pembinaan sebagai fungsi manajemen. Perbedaannya dijelaskan oleh Ametembun tentang perbedaan konsep pengawasan (inspeksi) dan supervisi. Inspeksi merupakan jabatan dalam suatu instansi pendidikan, seperti pengawas yang mempunyai tugas untuk memeriksa pelaksanaan segala instruksi dan peraturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilaksanakan berdasarkan prinsip otokrasi. Sedangkan yang disebut supervisi adalah fungsi untuk membina situasi penyelenggaraan kegiatan melalui upaya pelayanan, bantuan, dan bimbingan ke arah perbaikan situasi secara menyeluruh.

2.3.3 Pendekatan Pembinaan

Fungsi pembinaan yang telah dijabarkan diatas akan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan. Pendekatan tersebut dijelaskan oleh Sudjana (2004: 229) antara lain:

1. Pendekatan langsung

Pendekatan langsung terjadi apabila pihak pembina melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina atau pelaksana program. Pendekatan langsung dapat dilakukan melalui diskusi, rapat-rapat, tanya jawab, kunjungan lapangan, kunjungan rumah, dan lain sebagainya. Pendekatan langsung sering digunakan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi/lembaga yang relatif kecil atau sederhana, dan dalam wilayah kegiatannya yang masih terbatas. Pendekatan langsung bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk mengidentifikasi penyimpangan, masalah, atau hambatan yang mungkin terjadi serta untuk menemukan alternatif upaya guna memperbaiki kegiatan, memecahkan masalah, atau mengatasi hambatan. Cara-cara pembinaan langsung antara lain:

- a. Pembinaan individual, yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap seseorang pelaksana kegiatan. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain adalah dialog, diskusi, bimbingan individual, dan peragaan.
- b. Pembinaan kelompok, yaitu pembinaan yang dilakukan secara kelompok. Teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pembinaan kelompok antara lain diskusi, rapat kerja, penataran, lokakarya, demonstrasi, pameran, dan karyawisata.

2. Pendekatan tidak langsung

Pendekatan tidak langsung terjadi apabila pihak yang melakukan upaya pembinaan kepada pihak yang dibina melalui media massa seperti melalui petunjuk tertulis, korespondensi, penyebaran buletin, dan media elektronik seperti radio, kaset dan atau internet. Pendekatan tidak langsung dilakukan apabila kegiatan pembinaan dilaksanakan dalam organisasi yang besar, wilayah kegiatannya luas, dan tugas-tugas pimpinan lebih banyak. Mekanisme pembinaan ini sering didasarkan atas laporan dari instansi atau pelaksana lebih rendah yang disampaikan kepada instansi atau pimpinan di tingkat lebih tinggi secara hierarkis. Pembinaan tidak langsung dapat dilakukan melalui komunikasi tertulis seperti surat-menyurat dan pengiriman petunjuk tertulis, dan dapat pula melalui komunikasi lisan yang disampaikan lewat struktur organisasi yang ada.

3. Pendekatan gabungan

Pendekatan gabungan memadukan pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung. Pendekatan gabungan ini dapat mengetahui kenyataan yang benar-benar terjadi saat kegiatan itu berlangsung dan dapat menggunakan laporan sebagai dasar informasi pembandingan terhadap kenyataan kegiatan yang sedang dilakukan seperti tentang kesesuaian dan penyimpangan kegiatan dari rencana, serta permasalahan yang dihadapi. Manfaat pendekatan gabungan adalah bahwa pimpinan dapat memperoleh gambaran objektif yang dapat digunakan untuk mengembangkan atau memperbaiki penampilan pelaksana dan jalannya kegiatan untuk masa yang akan datang.

2.3.4 Indikator Pembinaan

Adapun menurut Thoha (2014: 208) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
Tingkat kehadiran sangat diutamakan dalam bekerja sebuah perusahaan. Tingkat kehadiran dalam usaha untuk memperlancar usaha tersebut berjalan dengan lancar.
2. Kemampuan
Kemampuan dalam bekerja sangat ditentukan oleh kemampuan individu, sehingga dengan adanya kemampuan yang baik dapat menunjang pekerjaan dengan baik juga.
3. Dorongan
Dorongan dan motivasi sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap pengembangan Usaha Kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antarpelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. Variabel dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X2) dengan nilai beta terbesar 0,675. Kata kunci: Pelatihan, Pendampingan, Pengembangan Usaha Kecil

Penelitian yang dilakukan oleh chwan Azis Sambodo (2016) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatih. Hasil determinasi (R^2) menggunakan nilai adjusted r square, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,501, yang artinya unsur variabel pelatihan mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 50,1% sementara sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi

pelatihan, instruktur pelatih secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai adalah instruktur pelatih.

Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyahpa tahun 2016 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Pegawai CV. LPS. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyanipa tahun 2015 dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Paradise Island Furniture. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Paradise Island Furniture, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Paradise Island Furniture, dan (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Paradise Island Furniture. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0,05$);= $p = 0,000$) dan disiplin kerja (β) 0,28 (** $p < 0,05$);= $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,131.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Rembulan Sari pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Adapun hasil penelitian ini adalah (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan t-hitung $(2,571) > t_{\text{tabel}} (1,703)$; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena t-hitung $(2,551) > t_{\text{tabel}} (1,703)$; (3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena t-hitung $(2,706) > t_{\text{tabel}} (1,703)$; (4) Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena F-hitung $(32,074) >$ dari F-tabel $(3,35)$ dan R square 0,787.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
1	Rina Irawati (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap pengembangan Usaha Kecil	• Pelatihan • Pembinaan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antarpelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. Variabel dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X2) dengan nilai beta terbesar 0,675.
2	chwan Azis Sambodo (2016)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi.	• Pelatihan • produktivitas kerja	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel •	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatih. Hasil determinasi (R2) menggunakan nilai adjusted r square, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,501, yang artinya unsur variabel pelatihan mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 50,1% sementara sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatih secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai adalah instruktur pelatih.
3	Mufti Aspiyahpa (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Pegawai CV. LPS	• Pelatihan • Produktivitas Kerja	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai

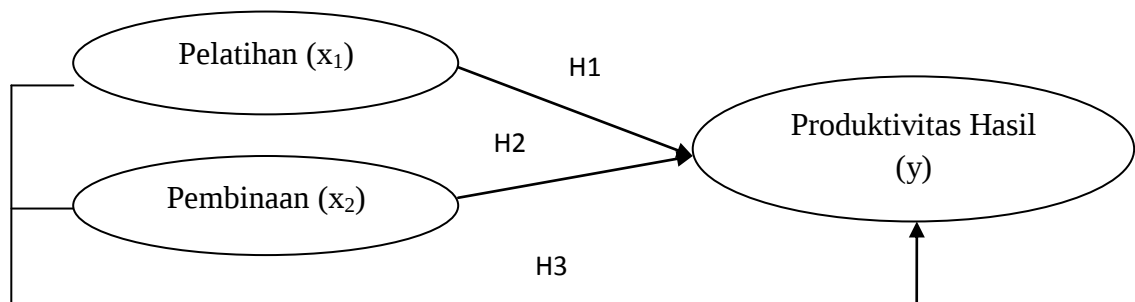
4	Safitri Indriyanipada tahun 2015	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Paradise Island Furniture	• Pelatihan Kerja • Produktivitas Kerja	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,263 (** $p < 0,05$);= $p = 0,000$) dan disiplin kerja (β) 0,28 (** $p < 0,05$);= $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,131.
5	Ayu Rembulan Sari (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang	• Pelatihan • Produktivitas Kerja	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel	Penelitian ini adalah (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan t-hitung (2,571) > ttabel (1,703); (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena t-hitung (2,551) > t-tabel (1,703); (3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena t-hitung (2,706) > t-tabel (1,703); (4) Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena F-hitung (32,074) > dari F-tabel (3,35) dan R square 0,787.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau hubungan antar konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya kemudian dikembangkan oleh peneliti



2.6 Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga
- H2: Diduga Pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga
- H3: Diduga pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang sistematis yang dilakukan melalui langkah langkah untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti maka dibutuhkan data-data yang akurat dan *up to date*. Penelitian ini bertempat di Lhoknga. Adapun objek penelitian ini adalah pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode *Kuantitatif* dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Jenis investigasi penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat. (Silalahi, 2009).

3.1.3 Horison Waktu

Penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2020 sampai januari 2021 dilaksanakan di Lhoknga sampai dengan selesai. Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (*One shot study*).

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu produktivitas hasil perindustrian usaha kecil dan menengah (UKM).

3.1.6 Sumber Data

Adapaun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang menjadi rujukan, dalam pembahasan skripsi Nawawi, (1991:45) Dan dalam hal ini penulis akan mengambil data rujukan yang berkaitan dengan penelitian tersebut mengenai pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Sumber data skunder adalah data yang menjadi bahan penunjang dan pelengkap atau kajian dalam penelitian ini. Selanjutnya data ini disebut data tidak langsung atau tidak asli. Maksudnya adalah buku-buku tentang sikap dan fashion leadership niat beli, maupun hasil pemikiran lain yang membahas permasalahan sama yang akan ikut memberi *kontribusi* guna melengkapi pembahasan dalam permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik populasi, yaitu mengambil seluruh subyek penelitian. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2008: 6). Sampel dalam penelitian ini adalah pedagang kue tradisional Aceh di Lhoknga yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel

jenuh. Yaitu penentuan sampel bila semua anggota populas digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:124).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan yang terakhir membagikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

1) Tinjauan kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.

2) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai
- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- c. Kusioner. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuestioner dilakukan untuk

mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Skala Pengukuran

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 kategori menurut Arikunto (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidaksetuju	2
3	KurangSetuju	3
4	Setuju	4
5	Sangatsetuju	5

Sumber: Arikunto (2013)

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<i>Devenden Variabel</i>						
1	Produktivitas Hasil (Y)	Produktivitas hasil secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) sehingga menghasilkan pendapatan dari usaha tersebut Sutrisno (2016:8)	• Kemampuan • Hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu (Sutrisno, 2016)	1-5	Likert	A1 A2 A3 A4 A5
<i>Indevenden Variabel</i>						
2	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana non manajerial pribadi belajar keterampilan dan teknis untuk tujuan tertentu. Mangkunegara, (2011:43)	• Pendidikan • Prosedur Sistematis • Keterampilan teknis • Mempelajari pengetahuan • Mengutamakan praktek dari pada teori Mangkunegara, (2011:43)	1-5	Likert	B1 B2 B3 B4 B5
3	Pembinaan (X2)	Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Thoha (2014:207)	• Tingkat kehadiran • Kemampuan • Dorongan Thoha (2014: 208)	1-3	Likert	C1 C2 C3

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu pelatihan (X_1), pembinaan (X_2), produktivitas hasil (Y)
- Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Hasil

a = Konstanta

βX_1 = pelatihan

βX_2 = pembinaan

β_1, β_2 = Koefesien Regresi

e = *Error term*

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan

pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran

standarrized residual. Apabila sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person Correlation Matrik*. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama (Gujarati, 1999). Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2012).

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji-t

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product fo servive solution* (SPSS) 22

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a1} : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{01} : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{a2} : Pembinaan secara pasrial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

H_{02} : Pembinaan secara pasrsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88).

Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 Dditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a4} : Pelatihan dan pembinaan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{04} : Pelatihan dan pembinaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang sistematis yang dilakukan melalui langkah langkah untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti maka dibutuhkan data-data yang akurat dan *up to date*. Penelitian ini bertempat di Lhoknga. Adapun objek penelitian ini adalah pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode *Kuantitatif* dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Jenis investigasi penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat. (Silalahi, 2009).

3.1.3 Horison Waktu

Penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2020 sampai januari 2021 dilaksanakan di Lhoknga sampai dengan selesai. Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (*One shot study*).

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu produktivitas hasil perindustrian usaha kecil dan menengah (UKM).

3.1.6 Sumber Data

Adapaun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok yang menjadi rujukan, dalam pembahasan skripsi Nawawi, (1991:45) Dan dalam hal ini penulis akan mengambil data rujukan yang berkaitan dengan penelitian tersebut mengenai pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Sumber data skunder adalah data yang menjadi bahan penunjang dan pelengkap atau kajian dalam penelitian ini. Selanjutnya data ini disebut data tidak langsung atau tidak asli. Maksudnya adalah buku-buku tentang sikap dan fashion leadership niat beli, maupun hasil pemikiran lain yang membahas permasalahan sama yang akan ikut memberi *kontribusi* guna melengkapi pembahasan dalam permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik populasi, yaitu mengambil seluruh subyek penelitian. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2008: 6). Sampel dalam penelitian ini adalah pedagang kue tradisional Aceh di Lhoknga yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel

jenuh. Yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:124).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan yang terakhir membagikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut;

1) Tinjauan kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan proposal.

2) Pengumpulan data langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai
- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- c. Kuesioner. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk

mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Skala Pengukuran

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 kategori menurut Arikunto (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidaksetuju	2
3	KurangSetuju	3
4	Setuju	4
5	Sangatsetuju	5

Sumber: Arikunto (2013)

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<i>Devenden Variabel</i>						
1	Produktivitas Hasil (Y)	Produktivitas hasil secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) sehingga menghasilkan pendapatan dari usaha tersebut Sutrisno (2016:8)	• Kemampuan • Hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu (Sutrisno, 2016)	1-5	Likert	A1 A2 A3 A4 A5
<i>Indevenden Variabel</i>						
2	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana non manajerial pribadi belajar keterampilan dan teknis untuk tujuan tertentu. Mangkunegara, (2011:43)	• Pendidikan • Prosedur Sistematis • Keterampilan teknis • Mempelajari pengetahuan • Mengutamakan praktek dari pada teori Mangkunegara, (2011:43)	1-5	Likert	B1 B2 B3 B4 B5
3	Pembinaan (X2)	Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Thoha (2014:207)	• Tingkat kehadiran • Kemampuan • Dorongan Thoha (2014: 208)	1-3	Likert	C1 C2 C3

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pelatihan dan pembinaan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu pelatihan (X_1), pembinaan (X_2), produktivitas hasil (Y)
- Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Hasil

a = Konstanta

βX_1 = pelatihan

βX_2 = pembinaan

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = *Error term*

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan

pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran

standarrized residual. Apabila sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person Correlation Matrik*. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama (Gujarati, 1999). Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2012).

1.8 Pengujian Hipotesis

1.8.1 Uji-t

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product fo servive solution* (SPSS) 22

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a1} : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{01} : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{a2} : Pembinaan secara pasrial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

H_{02} : Pembinaan secara pasrsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88).

Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 Dditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a4} : Pelatihan dan pembinaan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga

H_{04} : Pelatihan dan pembinaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Lhoknga adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh, Indonesia. Ibukota Kota Kecamatan lhoknga adalah Mon Ikeun dengan Kecamatan 87,95 Km² (8.795 Ha), Jumlah Kemukiman 4 Mukim dan Jumlah terdiri dari 28 Gampong

Adapun Batas-Batas Kecamatan Lhoknga sebagai berikut:

Sebelah Utara : Kecamatan Peukan Bada

Sebelah Selatan : Kecamatan Leupung

Sebelah Barat : Samudra Indonesia

Sebelah Timur : Kecamatan Darul Imarah, Kecamatan Darul Kamal dan Kecamatan Simpang Tiga

4.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, status pernikahan dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Jensi Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	29	44,62
2	Perempuan	36	55,38
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (44,62%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (55,38%).

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-25 tahun	9	13,85
2	26-30 tahun	15	23,08
3	31-35 tahun	12	18,46
4	36-40 tahun	19	29,23
5	40-60 tahun	10	15,38
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik usia responden 21-25 tahun sebanyak 9 orang (13,85%), 26-30 tahun sebanyak 15 orang (23,08%), 31-35 tahun sebanyak 12 orang (18,46%), 36-40 tahun sebanyak 19 orang (29,23%) dan 40-60 tahun sebanyak 10 orang (15,38%).

Tabel 4.3 Status Pernikahan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	39	60,00
2	Belum Menikah	14	21,54
3	Pernah Menikah	12	18,46
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik status pernikahan menikah sebanyak 39 orang (60,00%), belum menikah sebanyak 14 orang (21,54%) dan pernah menikah sebanyak 12 orang (18,46%).

Tabel 4.4 Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD	19	29,23
2	SMP	25	38,46
3	SMA	21	32,31
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa karakteristik pendidikan SD sebanyak 19 orang (29,3%) SMP sebanyak 25 orang (38,46%) , dan SMA sebanyak 21 orang (32,31%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

4.3.1 Produktivitas Hasil (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel produktivitas hasil dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Produktivitas Hasil (Y)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik	-	-	-	-	-	-	61	93.8	4	6.2	4.0615
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal	-	-	-	-	-	-	31	47.7	34	52.3	4.5231
3	Saya selalu bekerja keras lebih baik dari sebelumnya	-	-	-	-	-	-	61	93.8	4	6.2	4.0615
4	Saya selalu mengembangkan diri agar mampu bersaing dengan usaha-usaha lain	-	-	-	-	2	3.1	57	87.7	6	9.2	4.0615
5	Saya selalu bekerja dengan baik, agar produk yang saya hasilkan lebih bermutu	-	-	-	-	-	-	61	93.8	4	6.2	4.0615
Rerata												4.1538

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik mempunyai nilai rata-

rata 4.0615. Responden bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal mempunyai nilai rata-rata 4.5231. Responden selalu bekerja keras lebih baik dari sebelumnya dengan nilai rata-rata sebesar 4.0615. Responden selalu mengembangkan diri agar mampu bersaing dengan usaha-usaha lain mempunyai nilai rata-rata 4.0615. Responden selalu bekerja dengan baik, agar produk yang saya hasilkan lebih bermutu mempunyai nilai rata-rata 4.0615.

Nilai rata-rata Variabel produktivitas hasil. 4.1538, dengan demikian maka dikatakan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan pada kuesioner untuk variabel produktivitas hasil.

4.3.2 Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel pelatihan dapat dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 4.6 Pelatihan (X1)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Materi pendidikan Pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan	-	-	-	-	-	-	23	35.4	42	64.6	4.6462
2	Saya dapat memenuhi prosedur yang sistematis pada saat bekerja	-	-	-	-	-	-	23	35.4	42	64.6	4.6462
3	Saya memiliki keterampilan teknis dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	55	84.6	10	15.4	4.1538
4	Saya selalu mempelajari pengetahuan dibidang pekerjaan saya	-	-	-	-	-	-	43	66.2	22	33.8	4.3385
5	Saya bekerja lebih	-	-	-	-	2	3.1	35	53.8	28	43.1	4.4000

	mengutamakan praktek dari pada teori											
	Rerata											4.0769

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa materi pendidikan Pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4.6462. Responden dapat memenuhi prosedur yang sistematis pada saat bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.6462. Responden memiliki keterampilan teknis dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,1538. Responden selalu mempelajari pengetahuan dibidang pekerjaan saya mempunyai nilai rata-rata 4.3385 dan responden bekerja lebih mengutamakan praktek dari pada teori mempunyai nilai rata-rata 4.0000.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rerata 4.0769 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Pelatihan.

4.3.3 Variabel Pembinaan (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel pembinaan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Pembinaan (X2)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu	-	-	-	-	-	-	33	50.8	32	49.2	4.4923
2	Saya memiliki kemampuan yang cukup baik	-	-	-	-	-	-	27	41.5	38	58.5	4.5846

3	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	-	-	-	-	-	-	58	89.2	7	10.8	4.0777
	Rerata											3.6564

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden selalu hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4.4923. Responden memiliki kemampuan yang cukup baik dengan nilai rata-rata 4.5846 dan responden memiliki dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.0777.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata 3.6564 ini menunjukkan bahwa responden mengatakan setuju terhadap semua item pernyataan yang diajukan untuk kuesioner Pembinaan.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,244 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk n=65 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan

tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustri Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga		Nilai r_{tabel} (n=65)	Keterangan
	Item	(r_{hitung})		
Produktivitas Hasil	Y1	0.369	0,244	Valid
	Y2	0.427	0,244	Valid
	Y3	0.668	0,244	Valid
	Y4	0.673	0,244	Valid
	Y5	0.668	0,244	Valid
Pelatihan	X1.1	0.314	0,244	Valid
	X1.2	0.314	0,244	Valid
	X1.3	0.677	0,244	Valid
	X1.4	0.404	0,244	Valid
	X1.5	0.315	0,244	Valid
Pembinaan	X2.1	0.523	0,244	Valid
	X2.2	0.603	0,244	Valid
	X2.3	0.635	0,244	Valid

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Hasil	0.723	Handal
2	Pelatihan	0.602	
3	Pembinaan	0.665	

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

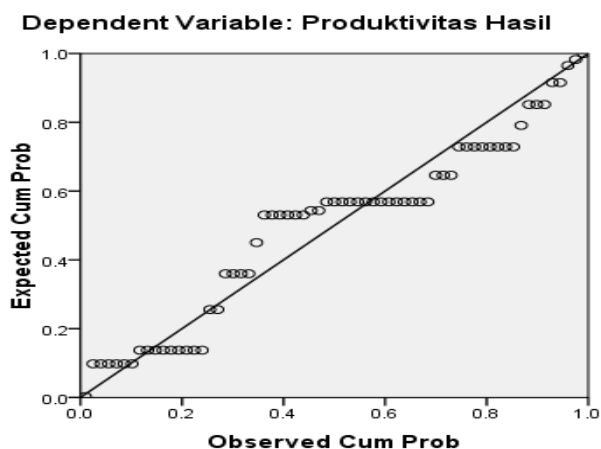
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9 Multikolinieritas

Nama Variabel	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	0.000	-	-
Pelatihan (X_1)	0.000	0.799	1.252
Pembinaan (X_2)	0.027	0.799	1.252

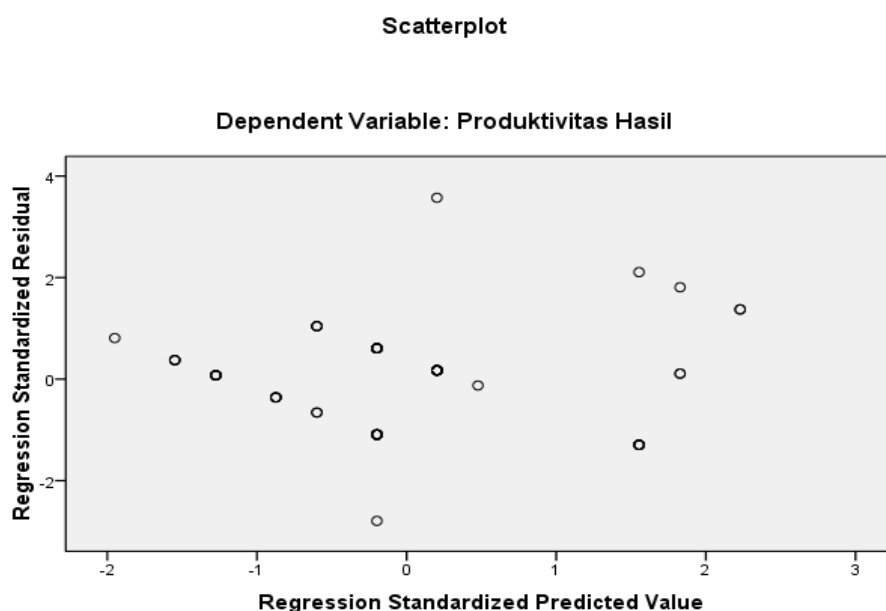
Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 1.252 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel

pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. di bawah 10, jadi model uji regresi layak dan tidak terjadi multikolonealitas.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.5 Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel pelatihan (X_1) dan pembinaan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Hasil (Y). Untuk melihat pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t_{-hitung}	t_{tabel} (n-k-3)	Sig.
Constanta	1.565	0.312	5.015	1,9983	0.000
Pelatihan (X_1)	0.431	0.067	6.480	1,9983	0.000
Pembinaan (X_2)	0.154	0.068	2.261	1,9983	0.027

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,565 + 0.431X_1 + 0.154X_2 + e$$

Jika di analisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan: apabila variable X_1 (pelatihan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (produktivitas

hasil) sebesar 0.431 atau 43,1%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula produktivitas hasil.

Apabila variable X_2 (pembinaan) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (produktivitas hasil) sebesar 0.154 atau (15,4%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi pembinaan maka semakin tinggi pula produktivitas hasil. pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.741 ^a	0.549	0.534	0.11763
a. Predictors: (Constant), Pembinaan , Pelatihan				
b. Dependent Variable: ProduktivitasHasil				

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Koefisien korelasi (R)=0,741 yang menunjukkan pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga, adalah kuat sebesar 74,1%.

Koefisien *Determinan* ($\text{Adjusted } R^2$) menunjukkan pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga, pada koefisien determinan 0.534 atau 53,4% dan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) menunjukkan pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh pelatihan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 6,480 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9983. Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Pembinaan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,261 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9983 Karena nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

2. Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian terhadap menunjukkan pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F_{-hitung}	F_{-tabel}	Sig
Regresi	1.044	2	0.522	37.716	2,366	0,000
Sisa residual	0.858	62	0.014			
Total	1.902	64	-			

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan $37,716 > 2,366$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

4.7 Pembahasan Penelitian

4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustri Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga

Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 6,480 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9983. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Chwan Azis Sambodo (2016) dengan judul “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero)Tbk. Cabang Sulawesi”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatih secara bersama-sama berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pegawai. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai adalah instruktur pelatih.

4.7.2 Pengaruh Pembinaan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustri Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga

Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 2,216 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9983. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap pengembangan Usaha Kecil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antarpelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. Variabel dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X_2) dengan nilai beta terbesar 0,675.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Produktivitas Hasil Perindustri Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Pedagang Kue Tradisional Di Lhoknga

Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 37,716 nilai F tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,366. Karena nilai F hitung $>$ F tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak

yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap pengembangan Usaha Kecil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antarpelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. Variabel dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X2) dengan nilai beta terbesar 0,675.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga
2. Pembinaan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga
3. Pelatihan dan pembinaan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor pelatihan dan pembinaan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas dagang saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan dan pembinaan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar produktivitas yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup lebih luas agar dapat hasil yang lebih baik.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel independen atau dependen lainnya, agar memperoleh hasil yang lebih beragam

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Volume 1 Nomor 1 Desember 2004. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, *Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X(print)/ISSN 23557737 (online).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, I, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, N. K. 2010. *Riset Pemasaran (Marketing Research)* Edisi 4 Jilid 1. Indonesia : PT Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mufti Aspiyah, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Pegawai CV. LPS, *Jurnal Manajemen*, Vol 5, 4 Juli.

- Priyatno, D. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Rachmawati Kusdyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Sagala, Syaiful. 2011. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta.
- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar. *Skripsi*. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Silalahi U, 2009, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :GrahaIlmu.
- Sudjana, Nana. 2006. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, Nana. 2008. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Oryza.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS HASIL
PERINDUSTRIAN USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) PADA
PEDAGANG KUE TRADISIONAL DI LHOKNGA**

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan terdiri dari dua bagian yaitu bagian A merupakan pertanyaan umum dan bagian B merupakan pertanyaan khusus

A. Pertanyaan Umum

Nama :

1. Usia : ☐ 21-25 tahun ☐ 26-30 tahun ☐ 31-35 tahun
☐ 36-40 tahun ☐ ≥ 41 tahun

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Status Pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum nikah ☐ Pernah nikah

4. Status Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA

B. Pertanyaan Khusus

Pertanyaan kuesioner ini mengenai Pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap produktivitas hasil perindustri usaha kecil dan menengah (UKM) pada pedagang kue tradisional di Lhoknga. Bapak/ibu dimohon untuk memberi tanda *Cheklis* (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/ibu paling sesuai.

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat setuju (5)

C. Produktivitas Hasil (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Saya bekerja keras Untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
3	Saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan hasil lebih baik dari sebelumnya					
4	Saya selalu mengembangkan diri agar mampu bersaing dengan usaha-usaha lain					
5	Saya selalu bekerja dengan baik, agar produk yang saya hasilkan lebih bermutu					

D. Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Materi pendidikan Pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Saya dapat memenuhi prosedur yang sistematis pada saat bekerja					
3	Saya memiliki keterampilan teknis dalam bekerja					
4	Saya selalu mempelajari pengetahuan dibidang pekerjaan saya					
5	Saya bekerja lebih mengutamakan praktek dari pada teori					

E. Pembinaan (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya memiliki kemampuan yang cukup baik					
3	Saya mendapat dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

MASTER TABEL

No	Karakteristik				Produktivitas Hasil						Pelatihan						Pembinaan			
	U	JK	SP	P	1	2	3	4	5	y	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	X3
1	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	5	4	4,60	4	4	5	4,333
2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4
3	2	1	1	2	4	4	5	5	5	4,6	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4,333
6	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4,333
7	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
8	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
9	1	1	1	1	5	5	4	5	4	4,6	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4,333
10	3	1	1	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
11	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
12	3	2	1	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4
13	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
14	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	4	4,667
15	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,333
16	2	1	1	3	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667
17	3	1	1	2	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4,333
18	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667
19	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4,40	4	4	4	4
20	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
21	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
22	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	5	4,333
23	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4,333
24	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
25	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	4,667
26	4	1	1	3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4,667
27	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
28	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3,8	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
29	5	2	3	3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	4,667
30	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667

31	4	1	1	3	5	5	4	3	4	4,2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	4	4,667
32	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
33	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
34	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4,333
35	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
36	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
37	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4
38	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
39	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	4	4,667
40	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,333
41	2	1	1	2	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667
42	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4,333
43	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667
44	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4,40	4	4	4	4
45	4	1	1	2	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
46	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
47	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	5	4,333
48	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4,333
49	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
50	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	4,667
51	4	1	1	3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4,667
52	2	1	1	3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
53	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	4,333
54	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
55	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
56	1	1	1	3	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4,333
57	3	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4,667
58	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,333
59	3	2	1	1	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4
60	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4
61	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	4	4,667
62	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,333
63	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667
64	3	1	1	3	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4,333
65	4	2	1	3	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,667

HASIL SPSS

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.534	.11763	2.625

a. Predictors: (Constant), Pembinaan , Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Hasil

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.044	2	.522	37.716	.000 ^a
	Residual	.858	62	.014		
	Total	1.902	64			

a. Predictors: (Constant), Pembinaan , Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Hasil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.565	.312		5.015	.000		
	Pelatihan	.431	.067	.618	6.480	.000	.799	1.252
	Pembinaan	.154	.068	.216	2.261	.027	.799	1.252

a. Dependent Variable: Produktivitas Hasil

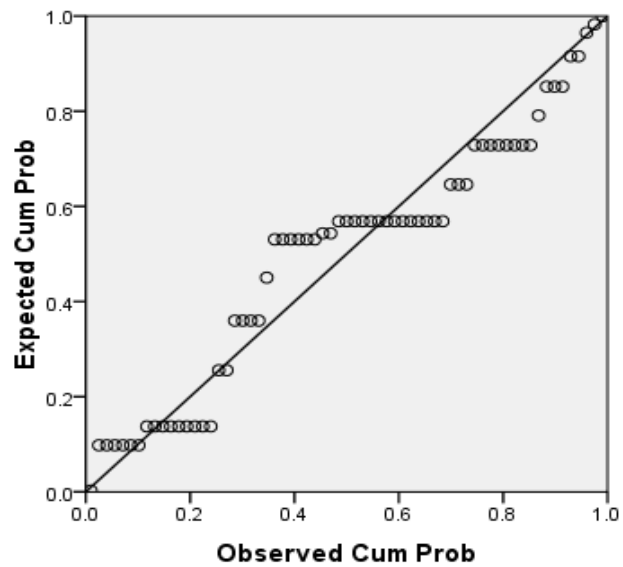
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9048	4.4384	4.1538	.12770	65
Residual	-.32847	.42032	.00000	.11577	65
Std. Predicted Value	-1.950	2.228	.000	1.000	65
Std. Residual	-2.792	3.573	.000	.984	65

a. Dependent Variable: Produktivitas Hasil

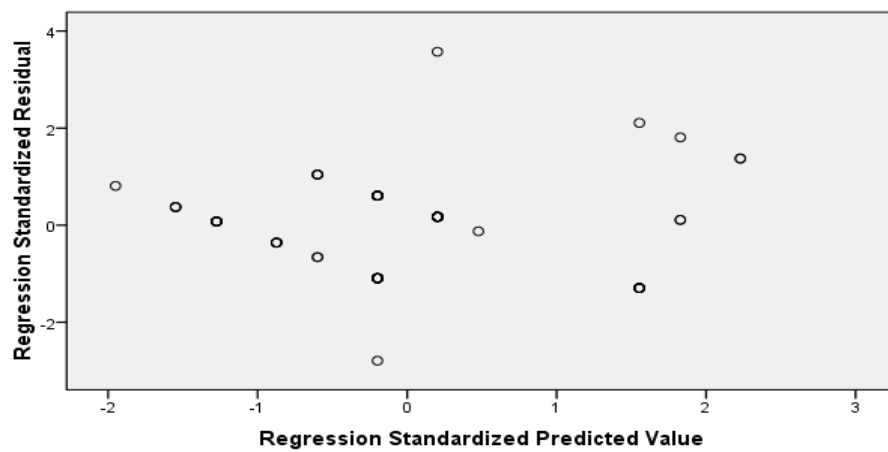
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Hasil



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Hasil



Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.245*	-.066	-.046	-.066	.369**
	Sig. (2-tailed)		.050	.604	.718	.604	.003
	N	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.245*	1	-.268*	-.187	-.268*	.427**
	Sig. (2-tailed)	.050		.031	.137	.031	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.066	-.268*	1	.696**	1.000**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.604	.031		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.046	-.187	.696**	1	.696**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.718	.137	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.066	-.268*	1.000**	.696**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.604	.031	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.369**	.427**	.668**	.673**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.649	.723	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0615	.24219	65
Y2	4.5231	.50335	65
Y3	4.0615	.24219	65
Y4	4.0615	.34807	65
Y5	4.0615	.24219	65
Total	4.1538	.17237	65

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.154	4.062	4.523	.462	1.114	.034	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.8615	.944	.143	.559
Y2	20.4000	.879	-.066	.785
Y3	20.8615	.794	.504	.429
Y4	20.8615	.706	.414	.437
Y5	20.8615	.794	.504	.429
Total	20.7692	.743	1.000	.324

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.9231	1.070	1.03422	6

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	61	93.8	93.8	93.8
Sangat setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	47.7	47.7	47.7
Sangat setuju	34	52.3	52.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	61	93.8	93.8	93.8
	Sangat setuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	57	87.7	87.7	90.8
	Sangat setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	61	93.8	93.8	93.8
	Sangat setuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.316*	-.083	-.574**	.314
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.513	.000	.088
	N	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.316*	.083	.574**	.314
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.513	.000	.088
	N	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.316*	.316*	1	.416**	.078	.677**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010		.001	.539	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	-.083	-.083	.416**	1	.545**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.513	.513	.001		.000	.001
	N	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	-.574**	-.574**	-.078	.545**	1	.315*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.539	.000		.010
	N	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.214	.214	.677**	.404**	.315*	1
	Sig. (2-tailed)	.088	.088	.000	.001	.010	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.693	.602	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.6462	.48188	65
X1.2	4.6462	.48188	65
X1.3	4.1538	.36361	65
X1.4	4.3385	.47687	65
X1.5	4.4000	.55340	65
Total	4.0769	.26854	65

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.377	4.077	4.646	.569	1.140	.057	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.6154	1.522	.241	.453
X1.2	21.6154	1.522	.241	.453
X1.3	22.1077	1.441	.534	.322
X1.4	21.9231	1.353	.414	.349
X1.5	21.8615	1.996	-.168	.689
Total	22.1846	1.528	.663	.325

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.2615	2.040	1.42825	6

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	35.4	35.4	35.4
Sangat setuju	42	64.6	64.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	35.4	35.4	35.4
Sangat setuju	42	64.6	64.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	55	84.6	84.6	84.6
	Sangat setuju	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	66.2	66.2	66.2
	Sangat setuju	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	35	53.8	53.8	56.9
	Sangat setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Correlations

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.330**	-.342**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.007	.005	.000
	N	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.330**	1	-.412**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.000
	N	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.342**	.412**	1	.635
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.285
	N	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.523**	.603**	.135	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.285	
	N	65	65	65	65

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.793	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.4923	.50383	65
X3.2	4.5846	.49662	65
X3.3	4.1077	.31240	65
Total	3.6564E9	1.75986E9	65

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
3.6564E9	3.097E18	1.75986E9	4

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	50.8	50.8	50.8
	Sangat setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	41.5	41.5	41.5
	Sangat setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	58	89.2	89.2	89.2
	Sangat setuju	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	