

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

ERNI NOVITA
NIM. 2302120222



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ERNI NOVITA
NPM. 2302120222

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE**

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

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Farnizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ERNI NOVITA
NPM. 2302120222

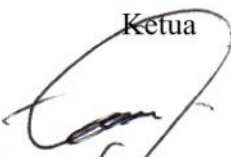
Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 18 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

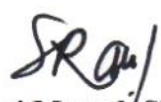
Ketua


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

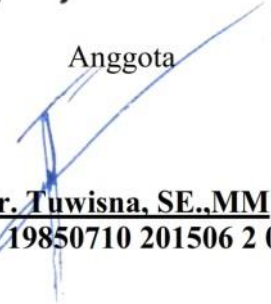
Sekretaris


H. Zulkipli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota


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

Anggota


Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Januari 2025

Yang Menyatakan



[Handwritten Signature]

ERNI NOVITA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erni Novita
NPM : 2302120222
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Januari 2025

Banda Aceh, 21 Januari 2025
Yang Menyatakan



[Handwritten Signature]

ERNI NOVITA

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 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue”**”. 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:

1. Almarhumah Ibunda tercinta, Gadiarni dan Ayahanda H. Zainuddin. S tersayang yang telah membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati serta Almarhumah kakak tersayang, Rita Diana, memotivasi penulis dalam mengejar Impian.
2. Suami tercinta Budimansyah, S.Hut.; yang telah memberikan semangat dan cinta yang tulus kepada penulis, terimakasih atas do'a-do'anya. Putera puteri yang sangat penulis sayangi, Muhammad Ridho Syahta dan Syifa Salsabila Syahta sebagai penyemangat hidup penulis.
3. Bapak Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.Mselaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak.; Selaku Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan yang sangat membantu dalam penulisan 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.

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'lamin.*

Banda Aceh, Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	12
2.1.2 Pelatihan	14
2.1.2.1 Definisi Pelatihan	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	15
2.1.2.3 Indikator Pelatihan.....	16
2.1.3 Motivasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19

2.1.3.3	Indikator Motivasi	20
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3	Kerangka Pemikiran.....	23
2.4	Hipotesis.....	24
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		26
3.1	Desain penelitian.....	26
3.1.1	Lokasi dan Objek Penelitian	26
3.1.2	Jenis Penelitian	26
3.1.3	Horizon Waktu	27
3.1.4	Unit Analisis.....	28
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.2.1	Populasi.....	28
3.2.2	Sampel Penelitian.....	29
3.3	Sumber Teknik dan Pengumpulan Data.....	29
3.3.1	Sumber Data.....	29
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	31
3.5	Teknik Analisis Data.....	32
3.6	Pengujian Data.....	33
3.6.1	Pengujian Validitas.....	33
3.6.2	Pengujian Reabilitas	34
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1	Uji T (Parsial).....	36
3.7.2	Uji F (Simultan).....	37
3.7.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	38
3.7.4	Uji Sobel (Sobel Test).....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.2	Karakteristik Responden.....	42
4.3	Hasil Pengujian Data.....	44

4.3.1	Pengujian Validitas Instrumen.....	44
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	46
4.3.2.1	Uji Normalitas	46
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas.....	47
4.3.2.3	Uji Heterokedastisitas.....	48
4.4	Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1	Variabel Produktivitas Kerja.....	50
4.4.2	Variabel Pelatihan	51
4.4.3	Variabel Motivasi.....	52
4.5	Pembahasan.....	54
4.6	Pengujian Hipotesis.....	61
4.7	Uji Sobel (Sobel Test).....	62
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	63

BAB	V	KESIMPULAN	DAN
SARAN			
5.1	Kesimpulan		66
5.2	Saran		67
DAFTAR PUSTAKA			68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	22
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	27
3.2 Daftar Jumlah Pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue Berdasarkan Jabatan	28
3.3 Skala Likert.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
4.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2 Hasil Uji Validitas	44
4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	46
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	48
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	50
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	51
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	53
4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	54
4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi	56
4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	57
4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Melalui Motivasi.....	58
4.12 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Diagram Jalur	60
4.13 Pengujian Hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	52
Gambar 4.3 Model Persamaan Jalur.....	63

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE**

ERNI NOVITA
NIM. 2302120222

Pembimbing I : Suryani Murad, S.E., M.Si.
Pembimbing II : H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue, untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue, selanjutnya untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue serta untuk mengetahui dan menguji pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/ kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur(*path analyzing*) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Pelatihan, Produktivitas kerja, dan Motivasi*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan instrumen terpenting bagi instansi untuk menjalankan aktivitas dalam upaya mencapai tujuan. Sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan instansi, peran sumber daya aparatur dalam hal ini pegawai, akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi.

Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka peran manajemen SDM sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar pegawai mau dan mampu memberikan produktivitas kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal ini instansi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun non materil.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, peningkatan produktivitas kerja menjadi sangat krusial, terutama dalam hal pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Produktivitas kerja yang dihasilkan tiap instansi pemerintahan hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya. Dalam hal ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, semangat kerja, mutu dan

kemampuan yang diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Sebagai unsur pelaksana pemerintahan di Kabupaten Simeulue, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik terkait izin usaha, investasi, maupun pelayanan publik lainnya. Agar pelayanan yang diberikan dapat optimal, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni, serta motivasi yang tinggi untuk bekerja secara maksimal. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Untuk meningkatkan produktivitas pada instansi di era digitalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sektor pelayanan publik seperti DPMPTSP Kabupaten Simeulue, perlu memastikan pegawainya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, usaha untuk mengembangkan potensi dan keahlian untuk memenuhi target instansi yang sudah ditetapkan perlu dilakukan. Pegawai berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan instansi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya kunci ke arah peningkatan kerja. Maka dari itu pelatihan cocok bagi para pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian guna pengembangan diri dalam melakukan inovasi pekerjaannya.

Survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 02 September 2024 dengan mewawancarai 20 (dua puluh) pegawai pada DPMPTSP Kabupaten

Simeulue, diperoleh bahwa produktivitas kerja pegawai masih relatif rendah. Rendahnya produktivitas kerja pegawai terutama disebabkan oleh rendahnya kemampuan pegawai dalam meningkatkan hasil kerja, kurangnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pengembangan diri dan mutu kerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih menjadi masalah yang perlu ditingkatkan pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Selain itu, adanya faktor eksternal seperti kebijakan instansi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, fenomena produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Simeulue menggambarkan pentingnya pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada aspek pelatihan, tetapi juga pada pemberian motivasi yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai, penting bagi instansi untuk melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Namun, meskipun pelatihan telah dilakukan, tidak semua pegawai menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Di sektor pemerintahan, seperti pada

DPMPTSP Kabupaten Simeulue, pelatihan diharapkan dapat membantu pegawai untuk lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan juga dianggap sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Fenomena pelatihan pada instansi DPMPTSP Kabupaten Simeulue menunjukkan belum adanya upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat memenuhi tuntutan tugas yang semakin kompleks. Namun, meskipun DPMPTSP Kabupaten Simeulue sudah melaksanakan program pelatihan, tidak selalu pelatihan tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Beberapa fenomena yang sering ditemukan terkait pelatihan di DPMPTSP Kabupaten Simeulue antara lain pelatihan yang tidak terfokus pada kebutuhan nyata pegawai. Selain itu, juga minimnya evaluasi dan tindak lanjut pasca pelatihan. Meskipun pelatihan diadakan, sering kali tidak ada mekanisme untuk mengukur sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai diterapkan dalam pekerjaan mereka. Sistem pelatihan yang tidak menarik dengan metode yang diberikan juga mempengaruhi semangat pegawai selama pelatihan.

Faktor lain yang menimbulkan pertanyaan adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang diduga berperan penting adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja dan menerapkan keterampilan serta pengetahuan yang diperoleh dari

pelatihan. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi yang cukup, pelatihan mungkin tidak akan memberikan dampak yang maksimal terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil observasi tentang motivasi kerja di DPMPTSP Kabupaten Simeulue, fenomena motivasi kerja juga menunjukkan berbagai tantangan. Meskipun instansi ini memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, motivasi kerja pegawai sering kali menjadi faktor penghambat dalam pencapaian tujuan instansi. Beberapa faktor menjadi fenomena motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Simeulue antara lain keterbatasan insentif dan penghargaan. Pada berbagai instansi pemerintah, termasuk DPMPTSP Kabupaten Simeulue, insentif dan penghargaan bagi pegawai sering kali terbatas. Selain itu sering terjadinya peningkatan beban kerja tanpa dukungan yang memadai seiring dengan peningkatan tuntutan pelayanan publik. Beban kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue sering kali semakin berat, sementara dukungan sumber daya atau fasilitas yang ada tidak berkembang seiring waktu.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pelatihan kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Simeulue. Sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi instansi terkait dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif serta memperkuat faktor motivasi yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan dampak positif dalam penyediaan pelayanan di kantor tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Fitria Nuriah (2023), motivasi kerja memiliki peran mediator pada hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Selain pelatihan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2019 :61), motivasi kerja pegawai berdampak pada pekerjaan yang diberikan. Jika seorang pegawai dalam instansi tersebut bekerja dengan baik dalam artian mengikuti peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna maka pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi seorang pegawai berasal dari faktor baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue (DPMPTSP) Kabupaten Simeulue”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap pihak terkait, baik bagi peneliti, instansi, dan peneliti selanjutnya. Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pelatihan dan motivasi.
- b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau instansi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan instansi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk DPMPTSP Kabupaten Simeulue, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dapat diartikan sebagai batasan subjek, masalah, materi, atau variabel. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi pengaruh pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Dinanda (2023), menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Dan adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas pegawai sangat dibutuhkan bagi instansi dalam mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang ditentukan sebelumnya. Produktivitas yang lebih baik menjadi ukuran yang berharga dalam menentukan kemajuan sebuah instansi.

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda di kalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, di bawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau

kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas merupakan proses dimana Sumber Daya Manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif.

Produktivitas memiliki arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan bagi Perusahaan/kantor. Produktivitas kerja yang baik akan membantu meningkatkan efisiensi operasional, penggunaan sumber daya yang optimal dan akhirnya dapat memberikan keuntungan tersendiri. Peningkatan produktivitas biasanya diukur dengan peningkatan profitabilitas, daya saing dan pertumbuhan bisnis Perusahaan/kantor.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentu keberhasilan sebuah instansi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka instansi akan dengan mudah dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Ini menjadikan produktivitas sebagai tolak ukur keberhasilan instansi dalam menghasilkan jasa atau keberhasilan kantor dalam menghasilkan tenaga kerja/pegawai yang produktif. Pegawai yang bekerja tidak produktif jelas akan tersingkir dari dunia kerja dengan individu lain yang bekerja lebih produktif.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut akan meningkat untuk mendukung tujuan dari kantor

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka instansi perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik pegawai
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja pegawai
2. Pendidikan

3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan pelatihan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Diantara banyak faktor tersebut di atas, ada tiga faktor menurut peneliti yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja. Pengalaman kerja menjelaskan tingkat pengetahuan dan dan pemahamannya dalam menjalankan tugas-tugas yang ada. Upah yang sesuai dengan dedikasi pegawai terhadap instansi memberi kepuasan tersendiri dan mendorong pegawai untuk lebih bekerja maksimal yang berdampak pada produktivitas kerja. Disiplin kerja menjadi kunci keseuksesan dalam mencapai tujuan dan juga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Meningkatnya produktivitas akan lebih memudahkan instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mengetahui meningkat atau tidaknya produktivitas kerja pegawai, diperlukan penilaian produktivitas. Hal ini dilihat dari beberapa indikator. Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
yaitu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Dan harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya sangat berdampak pada keinginan pegawai dalam meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari dari hari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Maka, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi instansi dan dirinya sendiri.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Menurut (Mon & Mulyadi, 2021), Pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada pegawai baru atau lama, berhubungan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Serta menurut (Haki, 2021), pelatihan dikatakan sebagai wadah dalam rangka pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam waktu pendek atau singkat.

Agar mampu bersaing dalam dunia pekerjaan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berbakat sangat dibutuhkan. Melalui pemanfaatan potensi SDM, instansi terkait dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan. Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022).

Pelatihan adalah instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir yang diberikan pada pegawai baru atau lama dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Djajadi, 2020). Menurut Simamora (2014:344), pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge),

keterampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Berdasarkan pendapat kelima para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang terstruktur dalam jangka waktu singkat dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi tertentu. Pelatihan sebagai proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan merupakan wadah lingkungan dalam mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam hal ini perubahan sikap dan perilaku harus berdampingan dengan penguasaan pengetahuan yang didapat. Karena pelatihan yang efektif akan menjadikan pegawai dapat menguasai pekerjaannya dengan baik dan mampu bertahan di tengah persaingan dunia pekerjaan yang ketat. Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Berbagai faktor dapat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai suatu instansi. Faktor-faktor tersebut bisa saja menjadi hambatan baik bagi individu pegawai maupun instansi jika penerapan pelaksanaan pelatihan tidak terarah. Dalam pelaksanaan pelatihan, menurut Kasmir (2018: 144), faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Peserta pelatihan, dalam hal ini instansi harus benar-benar menyeleksi calon pegawai yang akan diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan agar pengetahuan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan dapat diterima dengan baik dan dapat diimplementasikan pada pekerjaannya sehari-hari.
2. Instruktur/pelatih, adalah mereka yang terstruktur dalam menyampaikan materi selama berlangsungnya pelatihan.

3. Materi pelatihan, bahan ajar yang diberikan ke peserta pelatihan harus sudah disesuaikan dengan topik dan peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah *outdoor* atau *indoor*.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberi hasil yang positif.
6. Waktu pelatihan, disesuaikan dengan berapa lama waktu yang kondusif dalam pelaksanaan pelatihan.
7. Faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab di atas minimal sebelum dilaksanakannya pelatihan maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apasaja yang menjadi kekurangan atau kelemahan.

Menurut Mangkunegara (2019:45), adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan individu pegawai
Setiap pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.
2. Hubungan dengan jabatan analisis
Menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan jabatan memiliki pengaruh yang besar. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan keduanya saling bekerjasama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik bagi organisasi maupun pegawai.
3. Motivasi
Motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Pegawai yang memiliki motif positif tentu hasil yang akan diraihnyapun positif. Sebaliknya, jika motifnya negatif tentu akan merugikan.
4. Partisipasi aktif
Peran peserta dalam program pelatihan harus partisipatif dan aktif. Dengan sikap seperti itu pegawai dapat memahami materi dengan lebih baik dan mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.
5. Seleksi peserta penataran
Seleksi dilakukan untuk melihat pegawai mana saja yang membutuhkan program pelatihan dan yang tidak.
6. Metode pelatihan
Metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai. Sebaliknya, apabila metode yang digunakan tidak sesuai maka hasilnya pun akan kurang baik.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai merupakan kegiatan dalam meningkatkan kapasitas SDM yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja maupun profesionalisme. Indikator pelatihan sebagai alat ukur atau petunjuk menurut Sagala (2018), dibagi menjadi enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.
2. Peserta pelatihan Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus mengikuti perkembangan agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan materi.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian ini menggunakan indikator Mangkunegara (dalam Elizar, 2018), menurutnya pelatihan dibagi menjadi 5 indikator sebagai berikut:

1. Instruktur
Mengingat tujuan pelatihan adalah meningkatkan skill pegawai, maka pemilihan pelatih harus menimbangkan kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan memiliki kompetensi pada bidangnya.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan harus diseleksi oleh perusahaan berdasarkan persyaratan untuk mengikuti pelatihan dan kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan.
3. Metode
Metode program pelatihan akan menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, apabila program pelatihan sesuai dengan materi dan kemampuan pengetahuan peserta.

4. Materi

Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, gunanya untuk mendapatkan hasil dan sasaran yang diharapkan perusahaan nantinya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movore*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam Bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang berarti daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata “*motif*” berarti daya upaya yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, menurut Hasibuan (2019:143). Rivai dalam Nuri et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya.

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2019:141). Menurut Afandi (2021:23), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan

bersungguh- sungguh, sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Menurut Endra dkk (2021), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Handoko dalam Sembiring (2019), menunjukkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau faktor yang melekat pada manusia yang membangkitkan, memotivasi dan mengatur perilaku. Dari pengertian motivasi di atas, dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak atau tenaga yang mendorong orang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan masing-masing.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Afandi (2021:24), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.
- b. **Kebutuhan Masa Kerja**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:142), motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**
Yaitu dimana manusia membutuhkan motivasi dalam dirinya agar dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**
Dalam hal ini suatu instansi perlu dan harus memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja.
3. **Kebutuhan Sosial**
Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**
Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Menurut Manik & Syafrina dalam (Hidayat et al., 2023), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Berikut indikator motivasi kerja antara lain:

1. **Promosi**
Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

2. Prestasi
Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan. Seseorang dianggap berprestasi jika dia berhasil meraih sesuatu dari apa yang diusahakannya dan dipercayakan kepadanya.
3. Penghargaan
Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.
4. Pengakuan
Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh instansi.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:93)

dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5), sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pt. Nisan Abadi Jaya) (Rina Loliyana, Misran Hadi, Evi Meidasari, 2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi, variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dan variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti Pelatihan Dan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.	Pada penelitian ini yang berbeda yaitu Lokasi penelitian dan waktu penelitian.
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung 2022 (Fitria Nuriah, 2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Motivasi, Variabel Pelatihan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja, Variabel Motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Produktivitas dan variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti Pelatihan Dan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.	Pada penelitian ini yang berbeda yaitu Lokasi penelitian dan waktu penelitian.

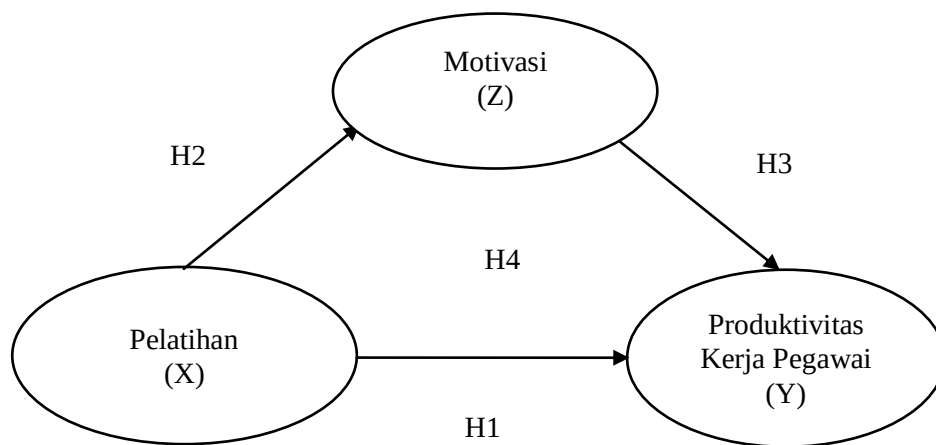
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi (Indri Wulandari, Elfiswandi, Dori Mitra Candana, Elva Rahmi Fitri, 2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Motivasi pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Motivasi pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi pada PT. United Tractors dan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi pada PT. United Tractors.	Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.	Pada penelitian ini yang berbeda yaitu Lokasi penelitian dan waktu penelitian.
4	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Dinas Kesehatan Provisinsi Lampung Tahun	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa variabel pelatihan terhadap pengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi, variabel pelatihan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas, variabel motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dan Variabel pelatihan tidak terdapat	Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Dan Teknik	Pada penelitian ini yang berbeda yaitu Lokasi penelitian dan waktu penelitian.

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Periode 2022, (Suci Yuliana, 2024)		pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel produktivitas melalui motivasi sebagai variabel Intervening.	pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.	
5	Peran Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pelatihan serta Dampaknya terhadap Produktivitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya, (Betty Magdalena, Anggawidia Wibaselppa dan Sri Rahayu 2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, akan menyebabkan perubahan terhadap naik turunnya kualitas produktivitas kerja. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa bila kualitas motivasi kerja diperbaiki, misalnya memberikan pengarahan terhadap karyawan, maka kualitas produktivitas kerja juga akan mengalami perubahan.	Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Data penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan oleh responden sesuai dengan kriteria.	Pada penelitian ini yang berbeda yaitu Lokasi penelitian dan waktu penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya,
(Suci Yuliana, 2024)

2.4 Hipotesis

Menurut Sahir (2022), hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.
- H2: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.
- H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

H4: Diduga motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Cresweel (2016:24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel - atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue yang berlokasi di Jalan Jl. Teuku Umar, Kompleks Kantor Bupati Simeulue, Desa Air Dingin, Kec. Simeulue Timur, Sinabang. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai dan dampaknya pada motivasi.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14), adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel

mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran & Bougie (2017:77), menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot* dan *cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisisioner.

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Sept-24	Okt-24	Nov-24	Des-24	Jan-25
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Analisa Data					
8	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73), menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue. DPMPTSP Kabupaten Simeulue

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi daripada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue ini berjumlah 33 pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue. Berikut adalah data seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue :

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue

No	Pangkat / Golongan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	3
4	Pranata Computer Muda	4
5	Pengelola Data	2
6	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1
7	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	1
8	Kasubbag Perencanaan & Keuangan	1
9	Pengadministrasi Penanaman Modal	1
10	Pengadministrasi Umum	1
11	Pengadministrasi Perizinan	1
12	Pengadministrasi Keuangan	1
13	Pelaksana Kontrak Daerah	10
14	Tenaga Pendamping/Help Desk	2
15	Tenaga Bakti	3
Total		33

Sumber: Kantor DPMPTSP Simeulue Tahun 2024

3.2.2 Sampel Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue Aceh dengan alasan karena penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek () secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi sese atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan

menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono

(2014:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Kriteri	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju(TS)	2
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Setuju(S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiono, (2015:65)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Rohim &v Irayanti (2022)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri, 5. Mutu (Rohim dan Irayanti, 2022)	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
2	Pelatihan (X)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Mangkunegara (2019)	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan Pelatihan (Mangkunegara dalam Elizar, 2018)	Likert	B1-B5
4	Motivasi (Z)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2019:143)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya Hasibuan, 2020:142)	Likert	C1-C4

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah: $Y = P_{yx} X + e_1$

$$Y = P_{zx} X + p_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Y = Produktivitas kerja

Z = Motivasi

X = Gaya Pelatihan

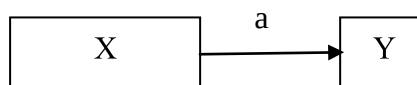
ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

Baron dan Kenny (2014) telah mendiskusikan 4 tahap untuk menetapkan pemediasian:

1. Langkah 1

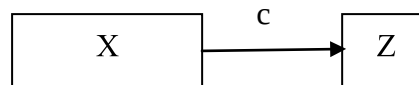
Langkah pertama bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel Gaya Pelatihan dan Produktivitas kerja berhubungan dengan variabel Gaya Pelatihan (X). Dengan menggunakan variabel mediasi (Z) sebagai variabel kriteria (*criterion variable*) dalam persamaan regresi dan variabel independen (Y) sebagai variabel prediktor, maka selanjutnya dilakukan estimasi dan pengujian atas jalur a.



2. Langkah 2

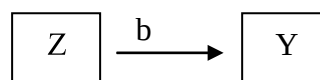
Langkah kedua bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Pelatihan (X) berhubungan dengan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y). Dengan menggunakan Motivasi sebagai variabel kriteria (*criterion variable*) dalam persamaan regresi dan variabel independen sebagai prediktor, maka dilakukan estimasi dan pengujian

jalur c. Langkah ini bertujuan untuk menetapkan bahwa ada pengaruh yang mungkin dimediasi. Diagram untuk langkah pertama adalah:



3. Langkah 3

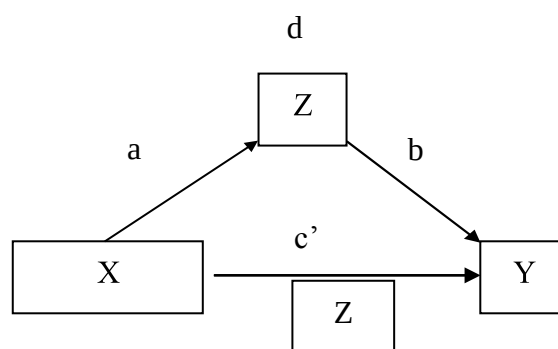
Dengan menggunakan variabel Gaya Pelatihan sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi dan variabel Motivasi (Z) sebagai prediktor, maka dilakukan estimasi dan pengujian jalur b. Dalam konteks penelitian ini, langkah ketiga bertujuan menunjukkan bahwa Motivasi (Z) mempengaruhi variabel Produktivitas kerja (Y). Tidak cukup hanya dengan menghubungkan Motivasi dengan Produktivitas kerja (Y dan Z), baik Motivasi maupun Produktivitas kerja (Y dan Z) harus berhubungan karena keduanya disebabkan oleh variabel Gaya Pelatihan. Variabel X tersebut harus dikontrol dalam menetapkan pengaruh Motivasi (Z) pada Produktivitas kerja (Y). Diagramnya sebagai berikut:



4. Langkah 4

Untuk menetapkan bahwa Motivasi (Y) sepenuhnya memediasi hubungan Gaya Pelatihan dan Produktivitas kerja, maka pengaruh Gaya Pelatihan pada Produktivitas kerja (jalur c') harus nol. Pengaruh langkah ketiga dan

keempat diestimasi dalam persamaan yang sama. Jika semua langkah dipenuhi, sedangkan data konsisten dengan hipotesis bahwa variabel Motivasi memediasi sepenuhnya hubungan Gaya Pelatihan dan Produktivitas kerja, dan jika ketiga langkah pertama terpenuhi, tetapi langkah keempat tidak, maka hal ini merupakan indikasi adanya pemediasian parsial. Diagram untuk langkah keempat sebagai berikut:



3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2016:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2014). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2022:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2019:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian :

Ho1: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ha1: Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ho2: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ha2: Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ho3: Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ha3: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ho4: Motivasi tidak memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ha4: Motivasi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue..

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Sahir (2022:53), menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

Ho: Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Ha: Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai

dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (Adjusted R²) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan kedalam.

3.7.4 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019: 251), uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab

dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Simeulue yang beralamat di Jl. Teuku Umar Kompleks Kantor Bupati Simeulue, terbentuk sebagai perwujudan cita-cita Pemerintah Simeulue untuk mewujudkan suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggung jawabkan secara bersama.

Sebagai perangkat daerah dan unsur pendukung Pemerintah Kabupaten Simeulue, yang dibentuk berdasarkan qanun Kabupaten Simeulue Nomor 6 tahun 2020 tentang Perubahan atas qanun Nomor 3 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Simeulue Nomor 36 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, DPMPTSP memiliki tugas membantu Bupati Simeulue dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan bidang penanaman modal, pengendalian pelaksanaan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, serta memiliki fungsi :

1. Pelaksanaan urusan kesekretariatan Dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;

3. Perumusan kebijakan bidang penanaman modal, pengendalian pelaksanaan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
4. Pelaksanaan dan pengendalian penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, dan pengendalian pelaksanaan penanaman modal;
5. Pelaksanaan pengawasan penanaman modal, pengendalian pelaksanaan modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
6. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu dan pelaksanaan penanaman modal.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2020, DPMPTSP

Simeulue memiliki struktur organisasi yang terdiri dari :

- a. Kepala Dinas ;
- b. Sekretariat :
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
 - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan ;
- c. Bidang Penanaman Modal :
 - Seksi Perencanaan Penanaman Modal dan Pengembangan Investasi ;
 - Seksi Promosi dan Informasi Penanaman Modal ;
- d. Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal :
 - Seksi Pemantauan Pelaksanaan Penanaman Modal ;
 - Seksi Pembinaan dan Pengawasan Penanaman Modal ;
- e. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu :
 - Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan ;

- Seksi Peningkatan Pelayanan, Pelayanan Pengaduan dan Laporan Perizinan.

f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan rencana strategis 2023 – 2026, DPMPTSP Simeulue memiliki visi untuk mewujudkan masyarakat Simeulue yang maju, mandiri sejahtera dan islami. Untuk mewujudkan visi tersebut, DPMPTSP mendukung misi pembangunan daerah yaitu :

1. Mewujudkan iklim penanaman modal yang bersaing ;
2. Mewujudkan penanaman modal yang berkualitas dan berkelanjutan ;
3. Terwujudnya peningkatan kinerja pelayanan perizinan dan non perizinan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	15	45,5
	b. Wanita	18	54,5
Jumlah		33	100%
2	Status Perkawinan		
	a. Menikah	24	72,7
	b. Belum Menikah	9	27,3
Jumlah		33	100%

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	9	27,3
	b. Diploma (D3)	6	18,2
	c. Sarjana (S1)	16	48,5
	d. Pasca Sarjana (S2-S3)	2	6,0
Jumlah		33	100%
4	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	4	12,1
	b. 4-6 tahun	9	27,3
	c. 7-9 tahun	12	36,4
	d. > 10 tahun	8	24,2
Jumlah		33	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 15 responden atau 45,5% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu 18 atau 54,5%.

Kemudian karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 24 responden atau 72,7% dan yang belum menikah sebanyak 9 responden atau 27,3%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 9 responden atau 27,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 6 responden atau 18,2%, yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 16 responden atau 48,5% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 responden atau 6,0%.

Berdasarkan masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 12,1% dengan masa kerja di bawah 3 tahun, sebanyak 9 responden atau 27,3% dengan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun, sebanyak 12

responden atau 36,4% dengan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun dan sebanyak 8 responden atau 24,2% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4 2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=33)	Ket
1	A1	Y	0,476	0,344	Valid
2	A2		0,847	0,344	Valid
3	A3		0,842	0,344	Valid
4	A4		0,693	0,344	Valid
5	A5		0,685	0,344	Valid
6	B1	X	0,728	0,344	Valid
7	B2		0,766	0,344	Valid
8	B3		0,791	0,344	Valid
9	B4		0,728	0,344	Valid
10	B5		0,665	0,344	Valid
11	C1	Z	0,791	0,344	Valid
12	C2		0,660	0,344	Valid
13	C3		0,697	0,344	Valid
14	C4		0,616	0,344	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 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 diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,344, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,344 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS), setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja (Y)	5	0,757	Handal
2.	Pelatihan (X)	5	0,789	Handal
3.	Motivasi (Z)	4	0,627	Handal

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

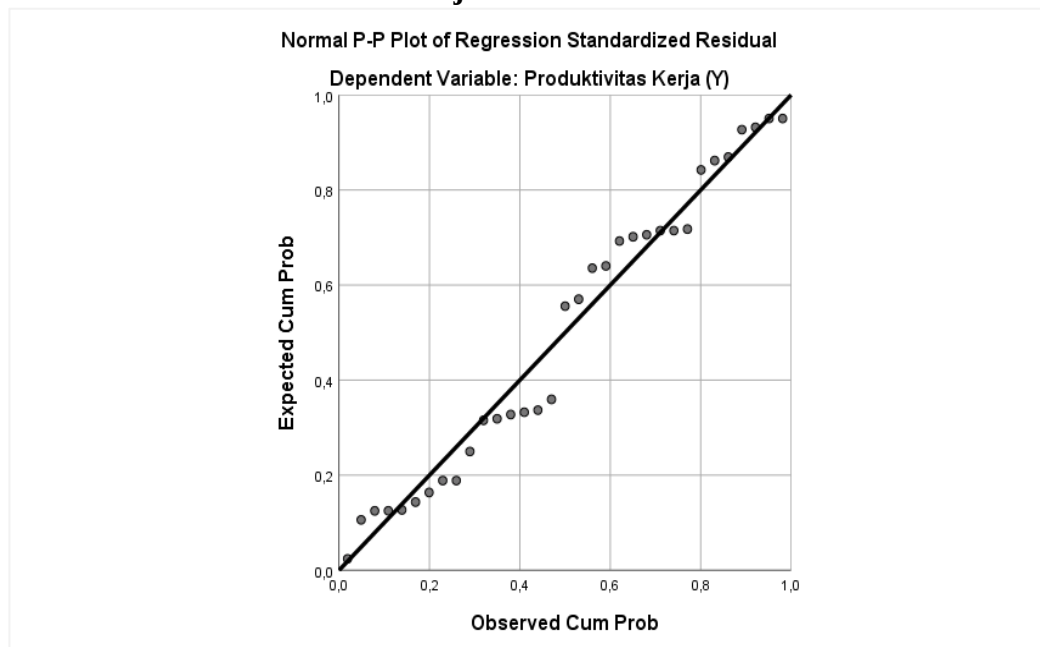
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi, pelatihan, produktivitas kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini, hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pelatihan (X)	0,416	2,404	Non Multikolinearitas
Motivasi (Z)	0,416	2,404	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

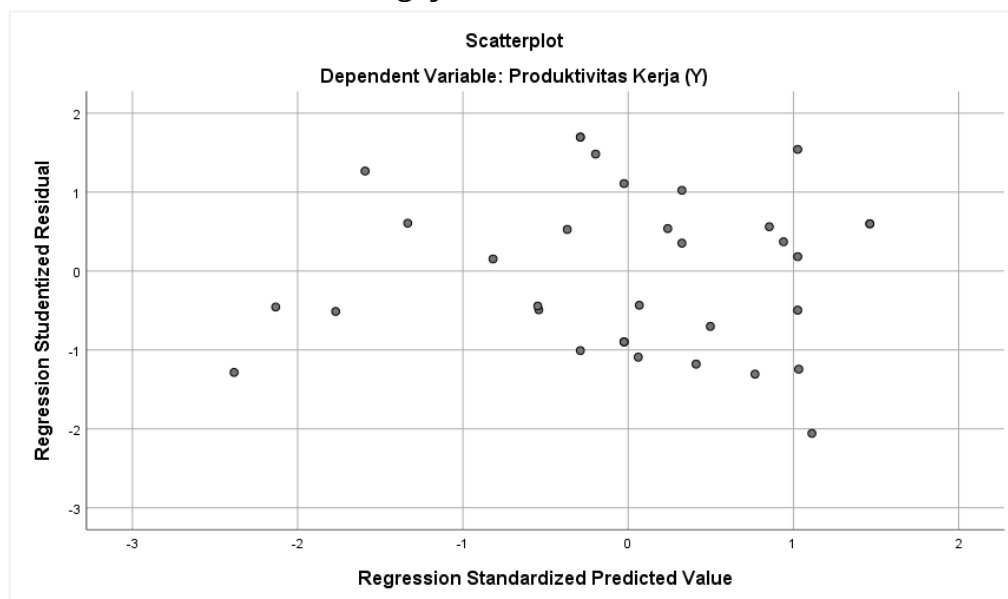
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Produktivitas kerja.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No.	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas.	0	0,0	3	9,1	8	24,2	14	42,4	8	24,2	3,82
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.	2	6,1	3	9,1	4	12,1	18	54,5	6	18,2	3,70
3.	Saya senang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik.	2	6,1	3	9,1	1	3,0	20	60,6	7	21,2	3,82
4.	Saya aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.	0	0,0	2	6,1	6	18,2	18	54,5	7	21,2	3,91
5.	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	4	12,1	2	6,1	13	39,4	12	36,4	2	6,1	3,18
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas variabel produktivitas kerja yang bernilai rata-rata 3,68, artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu responden memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya responden menyatakan setuju. Responden selalu berusaha untuk

meningkatkan hasil kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa senang bekerja dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya responden menyatakan setuju. Responden aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 artinya responden menyatakan setuju dan responden selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,18 artinya responden menyatakan kurang setuju.

4.4.2 Variabel Pelatihan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Instruktur dapat menjelaskan materi dengan cara yang mudah dimengerti.	1	3,0	2	6,1	2	6,1	12	36,4	16	48,5	4,21
2	Peserta Pelatihan terlibat aktif dalam diskusi dan sesi tanya jawab.	2	6,1	2	6,1	3	9,1	17	51,5	9	27,3	3,88
3	Metode yang diterapkan Selama pelatihan sangat interaktif dan menarik.	2	6,1	2	6,1	6	18,2	17	51,5	6	18,2	3,70

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	1	3,0	3	9,1	6	18,2	18	54,5	5	15,2	3,70
5	Tujuan pelatihan jelas dan mudah dipahami sejak awal.	1	3,0	2	6,1	3	9,1	18	54,5	9	27,3	3,97
Rerata												3,89

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah).

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, variabel pelatihan yang bernilai rata-rata 3,89 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu Instruktur dapat menjelaskan materi dengan cara yang mudah dimengerti, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju. Peserta pelatihan terlibat aktif dalam diskusi dan sesi tanya jawab diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya responden menyatakan setuju. Metode yang diterapkan selama pelatihan sangat interaktif dan menarik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya responden menyatakan setuju. Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 artinya responden menyatakan setuju dan tujuan pelatihan jelas dan mudah dipahami sejak awal, diperoleh nilai sebesar 3,97 artinya responden menyatakan setuju.

4.4.3 Variabel Motivasi

Penjelasan responden tentang variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel

4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kenyamanan fisik saya dalam bekerja	1	3,0	3	9,1	6	18,2	12	36,4	11	33,3	3,88
2	Saya merasa aman saat bekerja di tempat kerja saya	0	1,1	1	3,0	5	15,2	15	45,5	12	36,4	4,15
3	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan kolega di tempat kerja	1	3,0	3	9,1	7	21,2	15	45,5	7	21,2	3,73
4	Saya merasa dihargai oleh atasan saya atas hasil kerja yang saya capai.	2	6,1	5	15,2	5	15,2	16	48,5	5	15,2	3,52
Rerata												3,82

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, variabel motivasi yang bernilai rata-rata 3.82 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kenyamanan fisik responden dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa aman saat bekerja di tempat kerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa memiliki hubungan yang baik dan saling

mendukung dengan kolega di tempat kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 artinya responden menyatakan setuju dan responden merasa dihargai oleh atasan atas hasil kerja yang responden capai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52 artinya responden menyatakan setuju.

4.5 Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan melalui mediasi produktivitas kerja terhadap motivasi, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan (X), Motivasi (Z) dengan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,718	0,405		1,775	0,086
Pelatihan	0,762	0,102	0,801	7,458	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,801				
R Square	0,642				
F Hitung	55,621				
Sig	0				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{XY}X + e$$

$$Y = 0,801 X + e$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh pelatihan sebesar = 0,801 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pelatihan maka akan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue sebesar 0,801. Dengan demikian, jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,801$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue dengan keeratan 80,1%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,642$ menjelaskan peran variabel Pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue 64,2%, artinya terdapat nilai residu 35,8% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,049	0,427		2,456	0,020
Pelatihan	0,712	0,108	0,764	6,598	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,764				
R Square	0,584				
F Hitung	43,533				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{xz}X + e$$

$$Z = 0,764 X + e$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh Pelatihan sebesar = 0,764 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Pelatihan maka akan dapat meningkatkan pula Motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue sebesar 0,764. Dengan demikian, jika pelatihan ditingkatkan maka Motivasi akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,764$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue dengan keeratan 76,4%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,584$ menjelaskan peran variabel pelatihan dalam meningkatkan motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue 58,4%, artinya terdapat nilai residu 41,6% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan

dalam meningkatkan motivasi pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,214	0,325		0,658	0,515
Motivasi	0,909	0,084	0,890	10,863	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,890				
R Square	0,792				
F Hitung	117,994				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil *output* SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{ZY}X + e$$

$$Y = 0,890 X + e$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh motivasi sebesar = 0,890 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada motivasi maka akan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue sebesar 0,890. Dengan demikian, jika motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,890 menjelaskan terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue dengan keeratan 89,0%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,792$ menjelaskan peran variabel

Motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue 79,2%, artinya terdapat nilai residu 20,8% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,004	0,312		0,011	0,991
Pelatihan (X)	0,277	0,112	0,291	2,447	0,019
Motivasi (Z)	0,682	0,120	0,667	5,670	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,910				
R Square	0,827				
F Hitung	71,837				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil *output* SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{XY}X + \rho_{ZY}Z + e$$

$$Y = 0,291 X + 0,667 Z + e$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

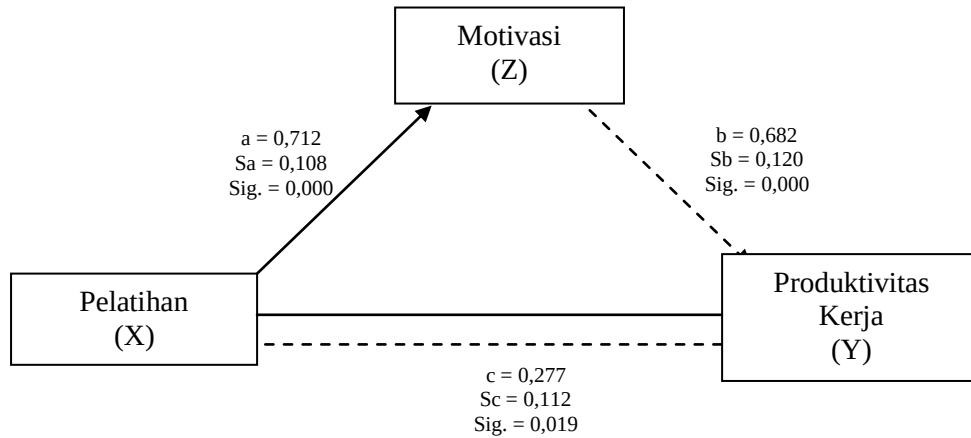
1. Koefisien Regresi beta pengaruh pelatihan kerja sebesar = 0,291 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada pelatihan kerja maka akan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten

Simeulue sebesar 0,291. Maka, dengan meningkatnya pelatihan akan meningkatkan pula produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.

2. Koefisien regresi beta pengaruh motivasi sebesar = 0,667 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada motivasi maka akan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue sebesar 0,667. Maka, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan pula Produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,910$ menjelaskan hubungan positif Pelatihan (X) dan Motivasi (Z) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue, dengan keeratan hubungan 91,0%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
4. Koefisien Determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,827 Peran variabel Pelatihan (X) bersama-sama dengan variabel Motivasi (Y) dalam meningkatkan Produktivitas kerja (Z) pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.3
Model Persamaan Jalur



Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Diagram Jalur

No.	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta
	Pengaruh langsung		
1.	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja	X-Y	0,277
2.	Pengaruh pelatihan terhadap motivasi	X-Z	0,712
3.	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	Z-Y	0,682
	Pengaruh tidak langsung		
4.	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi	X-Y-Z	(0,712 x 0,682) =0,485

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa pelatihan memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemudian pelatihan berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi selanjutnya produktivitas kerja

berpengaruh langsung terhadap meningkatnya motivasi.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh Pelatihan Produktivitas kerja (2) pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi (3) pengaruh Produktivitas kerja terhadap Motivasi dan (4) pengaruh Pelatihan Produktivitas kerja melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis

No.	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1.	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja	0,277	0,019	Menolak Ho Menerima Ha
2.	Pengaruh pelatihan terhadap motivasi	0,712	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3.	Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja	0,682	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi	0,485	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Berdasarkan pada Tabel 4.13, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai beta 0,277 pada tingkat signifikan 0,019 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan menolak Ho.
2. Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi dengan nilai beta

0,712 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .

3. Motivasi berpengaruh signifikan Produktivitas kerja dengan nilai beta 0,682 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,485 dan nilai $t = 4,45$ ($t > 1,96$) dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o .

4.7 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji Sobel ditujukan untuk menguji apakah variabel moderator berpengaruh seperti independen variabel kepada dependen variabel. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening. Berikut adalah cara mendeteksi pengaruh pelatihan dalam memediasi motivasi terhadap produktivitas kerja.

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

(a) Motivasi = $a + a$ Produktivitas kerja + e_1

(b) Pelatihan = $a + c$ Produktivitas kerja + b Motivasi + e_2

Dari gambar 4.3 diperoleh perhitungan uji sobel sebagai berikut.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S a^2 + a^2 S b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,682)^2 \times (0,108)^2 + (0,712)^2 \times (0,120)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,465 \times 0,011) + (0,507 \times 0,014)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,005 + 0,007}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,012}$$

$$S_{ab} = 0,109$$

Berdasarkan hasil perkalian **ab** dapat digunakan untuk menghitung tstatistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,485}{0,109}$$

$$t = 4,45$$

Oleh karena t hitung = 4,45 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.485 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi motivasi dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap motivasi.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue, terdapat beberapa implikasi penting yang dapat diidentifikasi. Implikasi ini merujuk pada bagaimana hasil penelitian dapat digunakan untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, serta memberikan panduan bagi pengembangan kebijakan organisasi di masa depan. Berikut adalah beberapa implikasi dari hasil penelitian tersebut:

Peningkatan program pelatihan yang efektif : penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, implikasi pertama yang dapat diambil adalah pentingnya meningkatkan kualitas dan frekuensi program pelatihan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simeulue. Pelatihan yang terarah dan berbasis kebutuhan pegawai akan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Fokus pada pengembangan motivasi pegawai : motivasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, selain memberikan pelatihan teknis, penting bagi pihak manajemen untuk menekankan aspek pengembangan motivasi, seperti melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Program pelatihan yang didukung dengan pemberian motivasi yang baik akan mempercepat perubahan perilaku dan peningkatan produktivitas pegawai.

Meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan : salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini akan memberikan mereka rasa memiliki terhadap kebijakan dan

keputusan yang diambil, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Simeulue, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
3. Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
4. Motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Simeulue.
5. Pelatihan berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Simeulue melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Simeulue dan pegawainya sebagai berikut:

1. Agar produktivitas kerja semakin meningkat, diharapkan kepada pegawai untuk terus menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dan meningkatkan hasil kerja .
2. Dalam pelaksanaan pelatihan, metode juga harus sesuai dengan materi yang disampaikan agar apa yang diberikan dalam pelatihan dapat tersampaikan dengan cara menciptakan pelatihan yang lebih interaktif, menarik, sesuai kebutuhan pegawai.
3. Pentingnya memotivasi pegawai yang berprestasi sesuai kemampuannya dengan memberikan penghargaan atas capaian hasil kerja yang memuaskan. Pegawai juga harus memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama kolega agar tercipta suasana yang harmonis dan didukung dengan fasilitas yang memadai untuk kenyamanan kerja bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ambiyar, & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Bayu Fadillah, et al. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. 30–32.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Gandasari, Dyah., Mawati, A.T., Nainggolan, N.T., dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi, Etika, Riset*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gugum Gumilar. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*.
- Gustiana, et al. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jemsi, 3(6), 657–666.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (dalam Hamali, A.Y.). Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

- Hasiara, La. (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Purnaya, I.G.K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Isra Mira Norizka & Alfi Amalia. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan*.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (Mirsawati, Ed.). Rajawali Printing.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kristianto, T., Sihite, T.S., Purba, D.T., & Saragih, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu*.
- Magdalena, B., Wibaselppa, A., & Rahayu, S. (2023). *Peran Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pelatihan serta Dampaknya terhadap Produktivitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya*. 7, 1218–1226.
- Maretasari, R. (2021). *Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen*, 305–327. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i3.5475>.
- Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Nainggolan, A.T., & Triapnita, N. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.
- Nuriah, F. (2024). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung 2022*. 2(1), 51–61.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi 6, Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, dalam Widodo, S.E. (2015). *Pengaruh Persepsi Karyawan pada Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja*. Penelitian dilakukan oleh Letda Karo Karo, 2017. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T.E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wulandari, I., Candana, D.M., & Fitri, E.R. (2024). *Produktivitas Kerja dengan Motivasi*. 8(2), 370–379. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1478>.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SIMEULUE

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma (D3) ☐ Pasca Sarjana (S2-S3)
5. Masa Kerja : ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 4-6 Tahun
☐ 7-9Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Produktivitas Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja					
3	Saya merasa senang bekerja dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
4	Saya aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan					
5	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik					

B. Pelatihan (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur dapat menjelaskan materi dengan cara yang mudah dimengerti					
2	Peserta pelatihan terlibat aktif dalam diskusi dan sesi tanya jawab					
3	Metode yang diterapkan selama pelatihan sangat interaktif dan menarik					
4	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
5	Tujuan pelatihan jelas dan mudah dipahami sejak awal.					

D. Motivasi (Z)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kenyamanan fisik saya dalam bekerja					
2	Saya merasa aman saat bekerja di tempat kerja saya					
3	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan kolega di tempat kerja					
4	Saya merasa dihargai oleh atasan saya atas hasil kerja yang saya capai.					

Lampiran Tabulasi Data :

No.	IR1	IR1	IR2	IR2	IR3	IR3	IR5	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	Y	B1	B2	B3	B4	B5	X	D1	D2	D3	D4	z
1	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	4	3	4	4	3	3.6	3	2	3	4	4	3.2	3	4	4	4	3.75
2	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	4-6 Tahun	2	4	4	4	4	2	3.6	5	5	5	3	4	4.4	4	4	4	4	4
3	Wanita	2	Menikah	1	Sarjana	3	≤ 3 Tahun	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.5
4	Wanita	2	Menikah	1	SMA	1	4-6 Tahun	2	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4.5
5	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.6	4	3	4	4	3.75
6	Wanita	2	Belum Menikah	2	Diploma	2	7-9 Tahun	3	3	2	2	2	3	2.4	2	4	1	3	2	2.4	1	4	4	2	2.75
7	Wanita	2	Menikah	1	SMA	1	4-6 Tahun	2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4.75
8	Wanita	2	Menikah	1	Sarjana	3	4-6 Tahun	2	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3.5
9	Pria	1	Belum Menikah	2	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	3	3	4	4	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
10	Wanita	2	Belum Menikah	2	SMA	1	7-9 Tahun	3	3	2	4	4	3	3.2	3	2	2	2	5	2.8	4	5	4	2	3.75
11	Wanita	2	Menikah	1	SMA	1	4-6 Tahun	2	5	4	5	5	5	4.8	5	4	5	5	4	4.6	5	5	4	4	4.5
12	Wanita	2	Menikah	1	Pasca Sarjana	4	4-6 Tahun	2	3	4	4	4	3	3.6	4	4	4	3	3	3.6	4	5	3	4	4
13	Wanita	2	Belum Menikah	2	Sarjana	3	≤ 3 Tahun	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Wanita	2	Menikah	1	Diploma	2	≥ 10 Tahun	4	4	5	4	4	4	4.2	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4
15	Wanita	2	Menikah	1	SMA	1	≤ 3 Tahun	1	4	5	4	5	4	4.4	4	4	4	4	5	4.2	4	4	5	5	4.5
16	Wanita	2	Belum Menikah	2	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	4	4	3	5	3	3.8	5	4	5	5	5	4.8	5	5	3	5	4.5
17	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	5	2	2	5	2	3.2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3
18	Pria	1	Menikah	1	Diploma	2	≥ 10 Tahun	4	5	5	5	4	3	4.4	5	5	4	4	4	4.4	5	4	5	4	4.5
19	Pria	1	Menikah	1	SMA	1	≥ 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3.75

20	Wanita	2	Belum Menikah	2	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	3	1	1	3	1	1.8	5	1	3	1	1	2.2	2	3	1	3	2.25
21	Pria	1	Belum Menikah	2	Sarjana	3	≥ 10 Tahun	4	5	1	1	3	1	2.2	5	3	3	3	3	3.4	2	2	2	2	2
22	Wanita	2	Menikah	1	Diploma	2	4-6 Tahun	2	5	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75
23	Pria	1	Menikah	1	Pasca Sarjana	4	≥ 10 Tahun	4	5	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.75
24	Pria	1	Belum Menikah	2	SMA	1	4-6 Tahun	2	2	4	2	3	4	3	1	1	1	4	4	2.2	2	4	4	2	3
25	Wanita	2	Menikah	1	Diploma	2	≥ 10 Tahun	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2.8	3	4	2	3	3
26	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	4	4	5	4	4	4.2	5	5	5	4	4	4.6	5	5	4	4	4.5
27	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	≥ 10 Tahun	4	3	3	4	4	3	3.4	5	5	2	4	5	4.2	3	4	4	4	3.75
28	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	5	5	5	4	3	4.4	5	5	4	4	5	4.6	4	5	5	4	4.5
29	Wanita	2	Menikah	1	SMA	1	4-6 Tahun	2	3	3	4	3	3	3.2	4	4	3	2	4	3.4	3	4	4	3	3.5
30	Pria	1	Menikah	1	Sarjana	3	≤ 3 Tahun	1	4	4	4	4	1	3.4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
31	Wanita	2	Belum Menikah	2	Diploma	2	≥ 10 Tahun	4	4	4	4	3	1	3.2	5	3	4	4	4	4	5	5	3	1	3.5
32	Pria	1	Menikah	1	SMA	1	7-9 Tahun	3	3	4	4	4	4	3.8	5	5	4	4	5	4.6	3	3	5	5	4
33	Wanita	2	Menikah	1	Sarjana	3	7-9 Tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	5	5	5	1	4

No.	A1	A2	A3	A4	A5	Y	B1	B2	B3	B4	B5	X	D1	D2	D3	D4	z
1	4	3	4	4	3	3.6	3	2	3	4	4	3.2	3	4	4	4	3.75
2	4	4	4	4	2	3.6	5	5	5	3	4	4.4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.5
4	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4.5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.6	4	3	4	4	3.75
6	3	2	2	2	3	2.4	2	4	1	3	2	2.4	1	4	4	2	2.75

7	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4.75
8	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3.5
9	3	3	4	4	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
10	3	2	4	4	3	3.2	3	2	2	2	5	2.8	4	5	4	2	3.75
11	5	4	5	5	5	4.8	5	4	5	5	4	4.6	5	5	4	4	4.5
12	3	4	4	4	3	3.6	4	4	4	3	3	3.6	4	5	3	4	4
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4	4.2	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	4	4.4	4	4	4	4	5	4.2	4	4	5	5	4.5
16	4	4	3	5	3	3.8	5	4	5	5	5	4.8	5	5	3	5	4.5
17	5	2	2	5	2	3.2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3
18	5	5	5	4	3	4.4	5	5	4	4	4	4.4	5	4	5	4	4.5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3.75
20	3	1	1	3	1	1.8	5	1	3	1	1	2.2	2	3	1	3	2.25
21	5	1	1	3	1	2.2	5	3	3	3	3	3.4	2	2	2	2	2
22	5	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75
23	5	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.75
24	2	4	2	3	4	3	1	1	1	4	4	2.2	2	4	4	2	3
25	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2.8	3	4	2	3	3
26	4	4	5	4	4	4.2	5	5	5	4	4	4.6	5	5	4	4	4.5
27	3	3	4	4	3	3.4	5	5	2	4	5	4.2	3	4	4	4	3.75
28	5	5	5	4	3	4.4	5	5	4	4	5	4.6	4	5	5	4	4.5
29	3	3	4	3	3	3.2	4	4	3	2	4	3.4	3	4	4	3	3.5
30	4	4	4	4	1	3.4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
31	4	4	4	3	1	3.2	5	3	4	4	4	4	5	5	3	1	3.5
32	3	4	4	4	4	3.8	5	5	4	4	5	4.6	3	3	5	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	5	5	5	1	4

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

Tabel r Product Moment
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Note: n = Jumlah Sampel

```
FREQUENCIES VARIABLES=IR1 IR2 IR3 IR4 IR5
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan	Pendapatan	Masa Kerja
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	45,5	45,5	45,5
	Wanita	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	72,7	72,7	72,7
	Belum Menikah	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	27,3	27,3	27,3
	Diploma (D3)	6	18,2	18,2	45,5
	Sarjana (S1)	16	48,5	48,5	93,9
	Pasca Sarjana (S2-S3)	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤3 Tahun	4	12,1	12,1	12,1
	4-6 Tahun	9	27,3	27,3	39,4
	7-9 Tahun	12	36,4	36,4	75,8
	≥10 Tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		A1	A2	A3	A4
A1	Pearson Correlation	1	,228	,188	,485 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,203	,296	,004
	N	33	33	33	33
A2	Pearson Correlation	,228	1	,763 ^{**}	,401 [*]
	Sig. (2-tailed)	,203		,000	,021
	N	33	33	33	33
A3	Pearson Correlation	,188	,763 ^{**}	1	,414 [*]
	Sig. (2-tailed)	,296	,000		,017
	N	33	33	33	33
A4	Pearson Correlation	,485 ^{**}	,401 [*]	,414 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,021	,017	
	N	33	33	33	33
A5	Pearson Correlation	-,061	,537 ^{**}	,544 ^{**}	,309
	Sig. (2-tailed)	,738	,001	,001	,080
	N	33	33	33	33
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	,476 ^{**}	,847 ^{**}	,842 ^{**}	,693 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33

Correlations

		A5	Produktivitas Kerja (Y)
A1	Pearson Correlation	-,061	,476**
	Sig. (2-tailed)	,738	,005
	N	33	33
A2	Pearson Correlation	,537**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	33	33
A3	Pearson Correlation	,544**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	33	33
A4	Pearson Correlation	,309	,693**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000
	N	33	33
A5	Pearson Correlation	1	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	,685**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	,447**	,617**	,261	,328
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,143	,063
	N	33	33	33	33	33
B2	Pearson Correlation	,447**	1	,546**	,418*	,360*
	Sig. (2-tailed)	,009		,001	,015	,039
	N	33	33	33	33	33
B3	Pearson Correlation	,617**	,546**	1	,470**	,242
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,006	,175
	N	33	33	33	33	33
B4	Pearson Correlation	,261	,418*	,470**	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,143	,015	,006		,000
	N	33	33	33	33	33
B5	Pearson Correlation	,328	,360*	,242	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,063	,039	,175	,000	
	N	33	33	33	33	33
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	,728**	,766**	,791**	,728**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33

Correlations

		Pelatihan (X)
B1	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
B2	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
B3	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
B4	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
B5	Pearson Correlation	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	33
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 z
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		D1	D2	D3	D4	Motivasi (Z)
D1	Pearson Correlation	1	,566**	,341	,285	,791**
	Sig. (2-tailed)		,001	,052	,108	,000
	N	33	33	33	33	33
D2	Pearson Correlation	,566**	1	,365*	,050	,660**
	Sig. (2-tailed)	,001		,037	,783	,000
	N	33	33	33	33	33
D3	Pearson Correlation	,341	,365*	1	,239	,697**
	Sig. (2-tailed)	,052	,037		,181	,000
	N	33	33	33	33	33
D4	Pearson Correlation	,285	,050	,239	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	,108	,783	,181		,000
	N	33	33	33	33	33
Motivasi (Z)	Pearson Correlation	,791**	,660**	,697**	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

RELIABILITY

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

RELIABILITY

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	4

FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		A1	A2	A3	A4	A5
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,1	9,1	9,1
	KS	8	24,2	24,2	33,3
	S	14	42,4	42,4	75,8
	SS	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,1	6,1	6,1
	TS	3	9,1	9,1	15,2
	KS	4	12,1	12,1	27,3
	S	18	54,5	54,5	81,8
	SS	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,1	6,1	6,1
	TS	3	9,1	9,1	15,2
	KS	1	3,0	3,0	18,2
	S	20	60,6	60,6	78,8
	SS	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,1	6,1	6,1
	KS	6	18,2	18,2	24,2
	S	18	54,5	54,5	78,8
	SS	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	12,1	12,1	12,1
	TS	2	6,1	6,1	18,2
	KS	13	39,4	39,4	57,6
	S	12	36,4	36,4	93,9
	SS	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

		B1	B2	B3	B4	B5
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,0	3,0	3,0
	TS	2	6,1	6,1	9,1
	KS	2	6,1	6,1	15,2
	S	12	36,4	36,4	51,5
	SS	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,1	6,1	6,1
	TS	2	6,1	6,1	12,1
	KS	3	9,1	9,1	21,2
	S	17	51,5	51,5	72,7
	SS	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,1	6,1	6,1
	TS	2	6,1	6,1	12,1
	KS	6	18,2	18,2	30,3
	S	17	51,5	51,5	81,8
	SS	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,0	3,0	3,0
	TS	3	9,1	9,1	12,1
	KS	6	18,2	18,2	30,3
	S	18	54,5	54,5	84,8
	SS	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,0	3,0	3,0
	TS	2	6,1	6,1	9,1
	KS	3	9,1	9,1	18,2
	S	18	54,5	54,5	72,7
	SS	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

		D1	D2	D3	D4
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table**D1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,0	3,0	3,0
	TS	3	9,1	9,1	12,1
	KS	6	18,2	18,2	30,3
	S	12	36,4	36,4	66,7
	SS	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,0	3,0	3,0
	KS	5	15,2	15,2	18,2
	S	15	45,5	45,5	63,6
	SS	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,0	3,0	3,0
	TS	3	9,1	9,1	12,1
	KS	7	21,2	21,2	33,3
	S	15	45,5	45,5	78,8
	SS	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,1	6,1	6,1
	TS	5	15,2	15,2	21,2
	KS	5	15,2	15,2	36,4
	S	16	48,5	48,5	84,8
	SS	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (Z), Pelatihan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,827	,816	,30431

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Pelatihan (X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,304	2	6,652	71,837	,000 ^b
	Residual	2,778	30	,093		
	Total	16,082	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Pelatihan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,004	,312		,011	,991
	Pelatihan (X)	,277	,112	,291	2,477	,019
	Motivasi (Z)	,682	,120	,667	5,670	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X)	,416	2,404
	Motivasi (Z)	,416	2,404

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan (X)	Motivasi (Z)
1	1	2,973	1,000	,00	,00	,00
	2	,019	12,357	,98	,16	,08
	3	,008	19,701	,02	,84	,92

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

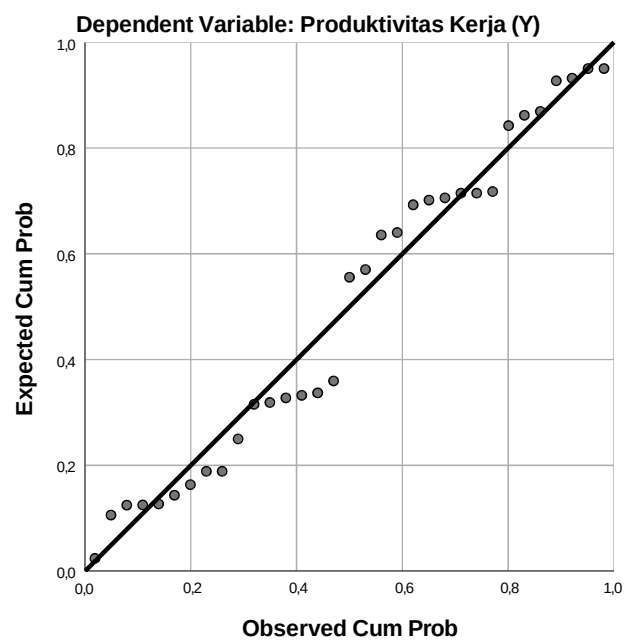
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1471	4,6275	3,6848	,64480	33
Std. Predicted Value	-2,385	1,462	,000	1,000	33
Standard Error of Predicted Value	,055	,188	,087	,031	33
Adjusted Predicted Value	2,2405	4,6077	3,6890	,64021	33
Residual	-,60164	,50178	,00000	,29464	33
Std. Residual	-1,977	1,649	,000	,968	33
Stud. Residual	-2,058	1,697	-,006	1,011	33
Deleted Residual	-,65183	,53122	-,00417	,32172	33
Stud. Deleted Residual	-2,183	1,754	-,006	1,029	33
Mahal. Distance	,076	11,206	1,939	2,326	33
Cook's Distance	,001	,148	,031	,040	33
Centered Leverage Value	,002	,350	,061	,073	33

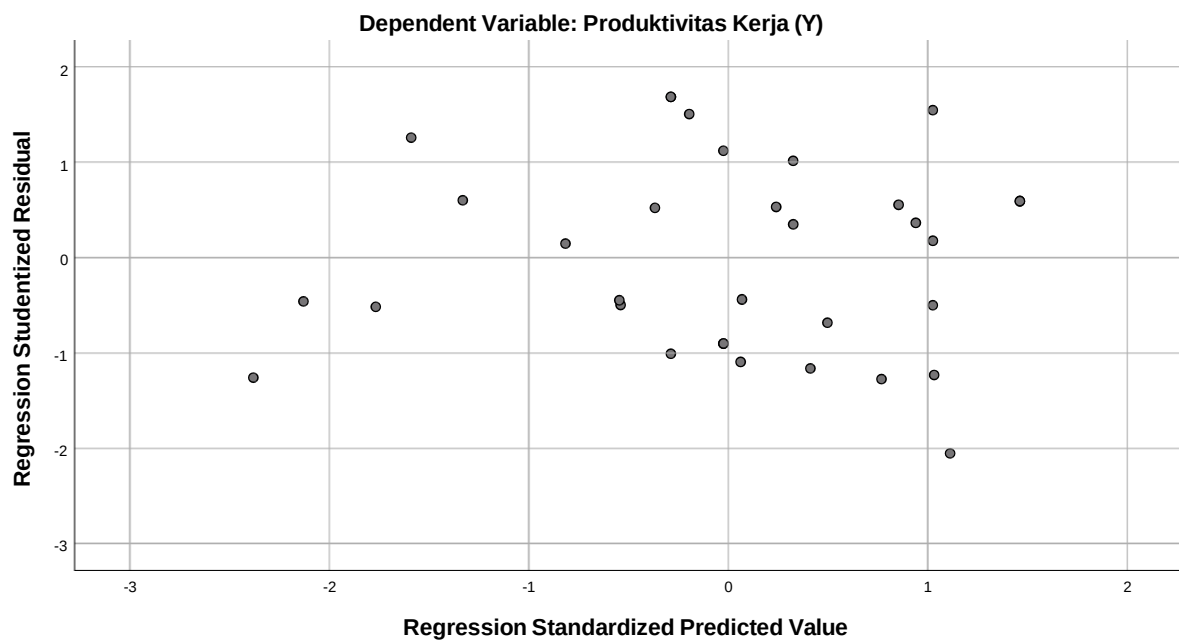
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,631	,43089

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,327	1	10,327	55,621	,000 ^b
	Residual	5,756	31	,186		
	Total	16,082	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,718	,405		1,775	,086
	Pelatihan (X)	,762	,102	,801	7,458	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT z
/METHOD=ENTER X.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,571	,45469

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,000	1	9,000	43,533	,000 ^b
	Residual	6,409	31	,207		
	Total	15,409	32			

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,049	,427		2,456	,020
	Pelatihan (X)	,712	,108	,764	6,598	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER z.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,785	,32854

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,736	1	12,736	117,994	,000 ^b
	Residual	3,346	31	,108		
	Total	16,082	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,214	,325		,658	,515
	Motivasi (Z)	,909	,084	,890	10,863	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)