

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA SENTRA KERAJINAN KULIT
DI MAGETAN
SKRIPSI**



Oleh:

Ika Ratna Purnamawati

NIM 401190264

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ika Ratna Purnamawati

NIM : 401190264

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SENTRA
KERAJINAN KULIT DI MAGETAN”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya seni saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 11 Maret 2023
Pembuat Pernyataan,



Ika Ratna Purnamawati
NIM 401190264



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl.Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Ika Ratna Purnamawati	401190264	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 21 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing

Dr. Shinta Maharani, M.Ak.
NIP. 197905252003122002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan
 Nama : Ika Ratna Purnamawati
 NIM : 401190264
 Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
 Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.
 NIP. 197502072009011007

Penguji I :
 Muhtadin Amri, M.S.Ak.
 NIP. 198907102018011001

Penguji II :
 Dr. Shinta Maharani, M.AK.
 NIP. 197905252003122002

(*[Signature]*)
 (*[Signature]*)
 (*[Signature]*)

Ponorogo, 13 April 2023

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



[Signature]
 Dr. Hadi Aminuddin, M. Ag.

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Ratna Purnamawati
NIM : 401190264
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen Pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

The logo of IAIN Ponorogo features a stylized green and yellow emblem above the text 'iain' in a bold, lowercase font, with 'PONOROGO' in a smaller, uppercase font below it.

Ponorogo, 18 Mei 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ika Ratna Purnamawati', with a small star-like mark above the final part of the signature.

Ika Ratna Purnamawati

401190264

ABSTRAK

Purnamawati, Ika Ratna. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan. *Skripsi*.2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dr. Shinta Maharani, M.AK.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia adalah aset yang penting dalam suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut teori faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan. Apabila produktivitas tenaga kerja tinggi maka tingkat produktivitas perusahaan akan tinggi rencana produksi perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kualitas dari tenaga kerja itu rendah maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan sulit untuk dicapai. Produktivitas tenaga kerja akan meningkat apabila pemberian motivasi, disiplin kerja dan pelatihan seimbang dengan tenaga kerja yang dikeluarkan maka akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Namun pada kenyataan di Sentra Kerajinan Kulit di Magetan ini banyak tenaga kerja yang masih kurangnya motivasi dari atasan, tidak disiplin dalam kerja banyak yang telat dan pelatihan yang jarang dilakukan sehingga minimnya pengetahuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara persial maupun secara simultan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan. Sedangkan variabel dependen produktivitas tenaga kerja.

Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier sederhana dan berganda, uji R square, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi kerjajidak berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 2). Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 3).Pelatihan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja. 4). Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR ISI

COVER	1
HALAMAN JUDUL	1
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II: LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Studi Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka berfikir	35

D. Hipotesis	36
BAB III: METODE PENELITIAN.....	40
A. Rancangan Penelitian	40
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanal	41
C. Lokasi Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampel	43
E. Jenis dan Sumber data	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Instrumen Penenlitian.....	46
H. Validitas dan Realibilitas Instrumen	46
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	48
BAB IV: PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	56
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	56
B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reabilitas)	56
C. Hasil Pengujian Deskriptif.....	60
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
E. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V: PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu usaha maka akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik yang bergerak di bidang industri, jasa maupun dagang. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan mengakibatkan suatu perusahaan harus mulai memperbaiki kondisi dalam perusahaan itu sendiri.¹Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber yang penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, keberhasilan dalam menjalankan kegiatan tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, sarana yang dimiliki, melainkan adanya peranan dari sumber daya manusia yaitu karyawan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah produktivitas kerja dan pimpinan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan, salah satunya dengan

¹Maulida Nurhidayati and Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Al Iqtisadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99.

meningkatkan kemampuan dan motivasi bekerja karyawan agar dapat memberikan kualitas kerja yang maksimal.²

Didalam suatu organisasi, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dibandingkan dengan faktor yang lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu pegawai perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai atau dapat meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukannya adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan waktu singkat dan tepat. Menurut teori Sedarmayanti produktivitas merupakan hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.³ Produktivitas juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Secara umum produktivitas

²Nur Azizah, I Wayan Suwendra, and I Wayan Bagia, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kurnia Handcraft Di Buleleng" 8 (2020): 63.

³Musarifah Ikhwana and Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 2 (2021): 218.

adalah perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai atau output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input. Selain itu juga dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik kinerja pegawai, maka akan semakin produktif, atau produktivitas kerjanya meningkat.⁴

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan dan pendidikan⁵sedangkan menurut Edy Sutrisno antara lain pelatihan, mental dan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan.⁶

Memotivasi, mendisiplinkan dan melakukan pelatihan terhadap karyawan dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai produktivitas salah satunya motivasi kerja adalah suatu usaha yang dilakukan agar dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Jika tidak ada motivasi kerja dari pimpinan dalam produktivitas maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal.⁷Menurut teori sedarmayantimotivasi adalah kegiatan mendorong seorang karyawan kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mencapai

⁴Sedarmayanti, "Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja" (Bandung: CV Mandar Maju, 2011), 196.

⁵ Ibid., 214

⁶Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia" ((Jakarta : Kencana Prenada Media Grup), 2016), 103.

⁷Atika Prianti, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga" (PhD Thesis, IAIN Purwokerto, 2018), 3.

produktivitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya maka tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.⁸

Faktor- faktor produktivitas kerja selain motivasi kerja dipengaruhi juga oleh disiplin kerja. Menurut teori Sedarmayanti disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan etika, norma serta kaidah yang berlaku. Disiplin dapat diartikan juga pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana untuk mencapai suatu tujuan.⁹

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan. Pelatihan menurut teori Sofyan Tsauri merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya serta tingginya motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.¹⁰ Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam mencapai kemampuan serta keahlian agar berhasil dalam melakukan pekerjaannya.¹¹

⁸ Ibid., 214

⁹ Ibid., 222

¹⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (STAIN Jember Press, 2013).

¹¹ Bagas Dwi Prasetyo Putera and Winarningsih, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ALEXTRA TAT Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8, no. 10 (2019).

Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang berlokasi di jalan Sawo kecamatan Magetan, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kulit. Usaha ini sudah banyak dikenal kalangan masyarakat bahkan sampai luar pulau Jawa. Jumlah usaha dan tenaga kerja dalam usaha kulit ini ada 4 usaha dan ada sekitar 50 karyawan.

Menurut hasil observasi kerajinan kulit di Magetan banyak karyawan di usaha ini bekerja tanpa ada motivasi dari atasan kebawah tetapi karyawan mau bekerja sama terintegrasi untuk mencapai target produktivitas dalam suatu perusahaan. Padahal dalam sebuah perusahaan motivasi dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Tetapi meskipun tidak ada motivasi tidak menyebabkan produktivitas usaha menurun.¹²

Sedangkan untuk disiplin kerja di usaha ini ada beberapa karyawan kurangnya tingkat disiplin, kerja seperti beberapa karyawan yang datang terlambat, karyawan yang pergi pada saat jam kerja dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Meskipun kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan di usaha ini tidak mempengaruhi turunya produktivitas kerja karyawan.¹³ Menurut Nanda salah satu karyawan kerajinan kulit yang saya wawancarai yang terjadi yaitu disana jarang diadakannya pelatihan bahkan pekerja disana banyak fresh graduate tanpa pelatihan tetapi seiring berjalannya waktu mereka bisa membuat sepatu kulit yang bagus dengan

¹²Zahra, "Wawancara," January 10, 2023.

¹³Suparni, "Wawancara," January 10, 2023.

diajari teman yang senior atau sudah lama bekerja disana. Pelatihan dalam suatu usaha sebenarnya cukup penting karena menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam sebuah usaha.¹⁴

Dalam hal ini temuan di lapangan pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan tergolong rendah namun produktivitas yang mereka lakukan cukup tinggi, dapat dilihat dari kurangnya motivasi dari atasan kebawahan, kurangnya disiplin dalam bekerja dan tidak adanya pelatihan tetapi produktivitas yang mereka lakukan cukup tinggi hal ini berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti adalah hasil yang dicapai atau output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input. Selain itu juga dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.¹⁵

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan* ”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan?

¹⁴Nanda, “Wawancara,” January 10, 2023.

¹⁵ Ibid, 196

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan?
4. Apakah secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Sentra Kerajinan Kulit di Magetan.

D. Manfaat penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan kajian mengenai motivasi, disiplin kerja dan pelatihan dalam produktivitas.
- b. Sebagai bahan kajian untuk peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengetahuan atau ilmu baru dalam wirausaha sehingga mahasiswa mempunyai semangat untuk mendirikan suatu usaha maupun bisnis yang sukses. Dan mengetahui bagaimana disiplin motivasi dan pelatihan dari usaha tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi Sentra Kerajinan Kulit Magetan untuk bahan evaluasi masukan serta saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan penjualan.

E. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. penelitian terdahulu yaitu memuat penelitian yang sebelumnya yang digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan. Serta ada kerangka berfikir yang menjelaskan alur serta variabel serta hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori

BAB III

METODE PENELITIAN

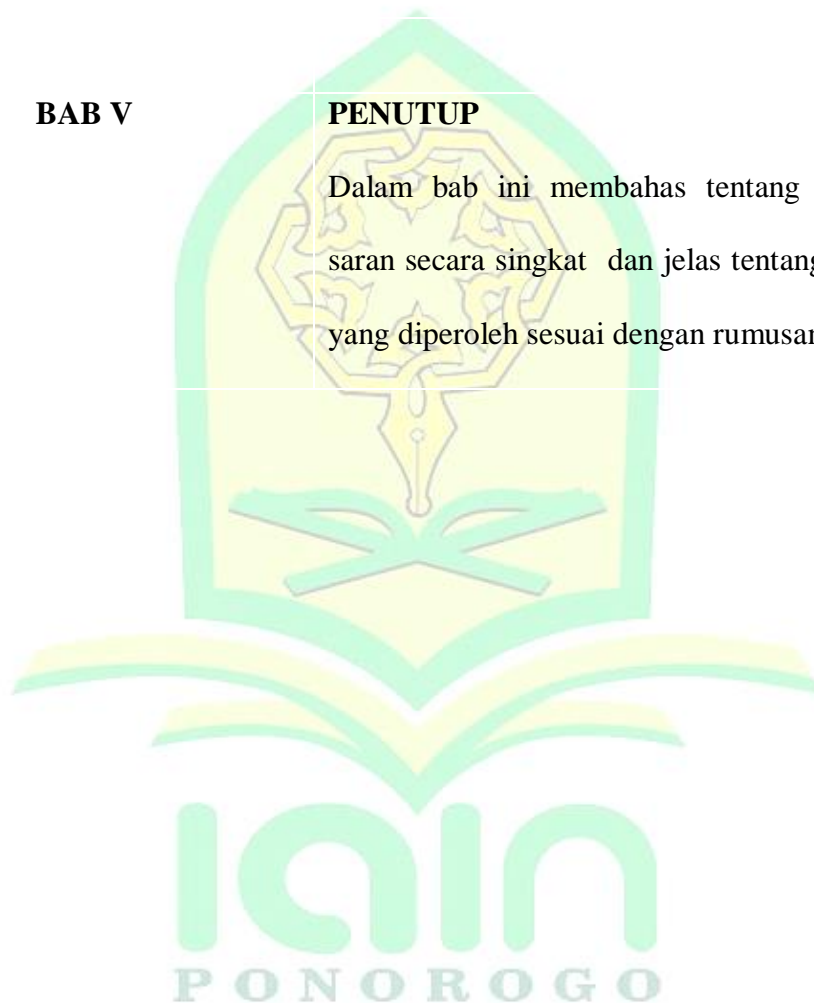
Pada bab III ini membahas tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, , serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang deskripsi umum Sentra Kerajinan Kulit Magetan, hasil pengujian instrument (validitas dan reliabilitas), hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V**PENUTUP**

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran secara singkat dan jelas tentang hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan rumusan masalah.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut atau suatu tolak ukur dalam pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dengan nilai semua bahan.¹ Produktivitas karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja dengan produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil

¹Fadlilatun Nisa, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Magetan," *Skripsi (Ponorogo : IAIN Ponorogo)*, 2019, hal 10.

kesimpulan bahwa produktivitas yaitu suatu hasil yang di dapatkan dari sebuah proses pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang.²

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95.³

Pakar ekonomi Islam Yusuf Qardhawi mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah subhanahu wata'ala. Hal ini karena telah diajarkan dalam islam bahwa setiap apa yang dikerjakan oleh manusia akan diketahui oleh Allah subhanahu wata'ala dan segala sesuatunya akan mendapatkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan.⁴

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

²Nur Fadilah, *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2, no. 2 (August 19, 2020), hal 33.

³Zulfahry Abu Hasmy, "Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam," *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 199.

⁴Abdul Qohin, *Pribadi Insani: Manajemen Pengembangan Mutu SDM Berbasis Modal Spiritual*, 1st ed. (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022), 52.

Menurut pendapat Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia atau individu yang memiliki identifikasi antara lain kebutuhan, keinginan dan cita-cita. Karena setiap karyawan memiliki identifikasi sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur

cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif.⁵

3) Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dikatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tersebut.

4) Etos Kerja

Etos kerja adalah salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada umumnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan individu melainkan produktivitas secara keseluruhan.

⁵ Ibid., 222

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih maka setiap menggunakan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Faktor-faktor tersebut harus seimbang dengan kebolehan, kemampuan dan batasan manusia dalam bekerja⁶

6) Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar- dasar pengetahuan.⁷

c. Indikator Produktivitas

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangatlah bergantung pada keterampilan yang dipunyai serta profesionalis mereka dalam bekerja.

2) Pengembangan diri

Selalu berusaha mengembangkan diri agar terus

⁶ Ibid.,222-225

⁷ Ibid.,103

meningkatkan kemampuan. Untuk mengembangkan diri bisa dilakukan dengan cara menyelesaikan masalah juga tantangan yang diberikan.⁸

3) Semangat Kerja

Yaitu cara agar dapat menjadikan pekerjaan lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini bisa dilihat melalui hasil kerja yang telah didapat dalam satu hari kemudian membandingkan dengan hari sebelumnya

4) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Terus selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Upaya ini untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.

5) Efisiensi.

Membandingkan dari hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang dimanfaatkan.⁹

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang disekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih giat dalam menyelesaikan

⁸Muhamad Wahyu, “” Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Figrop Cabang Marelán”,Skripsi (Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,2019),8-10.

⁹ Ibid., 33

tugas yang di berikan dengan baik. Motivasi sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tanpa adanya motivasi yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan maka tujuan yang di tetapkan tidak akan tercapai.¹⁰

Motivasi sangat di perlukan dalam diri seseorang motivasi adalah suatu kunci untuk menggapai keberhasilan yang ingin dicapai, motivasi sendiri akan timbul pada diri seseorang dengan karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, keinginan dan juga tujuan dengan adanya komponen tersebut dalam seorang karyawan maka semua hal yang dilakukan akan penuh dengan dorongan dan kekuatan

Pada hakekatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenaga kerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.¹¹

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan

¹⁰Kelvin Kelvin, "Pengaruh Motivasi, Bonus Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Olsera Pratama Indonesia" (PhD Thesis, Prodi Manajemen, 2022).

¹¹ Ibid., 215

dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Motivasi kerja dimiliki setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dalam bekerja

Motivasi dalam pandangan islam dan merupakan petunjuk untuk selalu memotivasi dirinya dengan ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin seseorang. Seperti dikatakan Nabi Muhammad SAW: “Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat), setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan niatnya. Oleh sebab itu siapa yang mendorongkan motivinya kepada Allah dan utusannya maka condong kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkannya atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang akan dijadikan niatnya. (H.R Bukhari)”.

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia, niat terletak pada hati. Dalam Islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai

ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan mendasari seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia bila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhannya yang belum dapat dicapainya.¹²

b. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi antara lain:

1) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama

¹²faza Putri Amalia, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (Bumnag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar," Skripsi : Univeristas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar, (2022) hal 32–33.

ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.¹³

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dari sudut tanggung jawab yang lebih erat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan pembayaran upah.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan memiliki tanggung jawab dalam pengembangan karier. Keikutsertaan karyawan dalam berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, dan lainnya akan berakibat positif.

3) Penghargaan

Penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian dan sebagainya diperlukan untuk memacu motivasi karyawan.

4) Tanggung Jawab

Pihak Perusahaan memberikan yang diharapkan karyawan, dan karyawan juga pertanggungjawabkan tugas yang diberikan perusahaan, agar terjadi timbalbalik.

Hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan

¹³Kadek Rista Ananda Putra, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan," *EMAS* 3, no. 9 (2022): 126–37.

pengaruh baik bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan dalam pekerjaan merupakan kewajiban perusahaan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi.¹⁴

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan manager untuk mengubah sikap karyawan dan untuk meningkatkan kesediaan serta kesadaran karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin tidak hanya dalam ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu

¹⁴Faishal Al Barkah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Jayanti, Kabupaten Tangerang)" (s1, Universitas Mercu Buana, 2022).

organisasi tersebut, diharapkan dengan adanya disiplin kerja membuat karyawan efektif dan meningkat dalam bersikap serta bertingkah laku yang disiplin.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan mengikuti aturan, norma yang berlaku dalam masyarakat atau dalam suatu perusahaan (pegawai) dengan tujuan agar menjadi lebih tertib atau lancar dalam pelaksanaan kegiatannya.¹⁵

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apapun bentuk kegiatan atau aktivitas tersebut jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu. Oleh karena itu pentingnya waktu itulah maka Allah berfirman dalam Surah Al-, Ashr ayat 1-3.

Demikian juga ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Menurut Islam, seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Dimana orang yang bekerja dengan baik menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain itu seseorang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokok.

¹⁵Restu Pranaka Putra, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa," *Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2021, 21.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja, yaitu seseorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerjanya yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.¹⁶

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Dalam dunia pekerjaan, banyak ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di perusahaan. Menurut Rizka Lubis ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:¹⁷

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu

¹⁶ Ibid., 20-21

¹⁷ Rizka Lubis, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan" (PhD Thesis, Sumatera : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022).

memerhatikan bagaimanapimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapa,perbuatan, dan sikap yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin,maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukakn oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.¹⁸

c. Indikator Disiplin Kerja

- 1) Sikap

Sikap adalah perilaku karyawan dalam bekerja dan peraturan perusahaan yang berasal dari kesadaran maupun dalam diri sendiri .

- 2) Norma

¹⁸ Ibid., 60

Norma adalah aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai acuan bersikap dalam bekerja tentang apa yang harus ditaati dan tidak boleh ditaati oleh karyawan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.¹⁹

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Theobaldus Boro Tura adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁰ Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin

¹⁹Uswatun Nur Hasanah, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)" ,*Skripsi* (Lampung : UIN Raden Intan Lampung, 2019), 27.

²⁰Theobaldus Boro Tura, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan," *Jurnal Ekonomi Efektif* 4, no. 3 (April 23, 2022): 424.

baik”.²¹

Menurut Rizka Lubis Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

pelatihan adalah Suatu proses atau usaha untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja dan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi²²

Dalam pandangan Islam pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269. “Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi

²¹Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, and Suseno, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap,” *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 4, no. 2 (October 7, 2021): 103.

²²Ibid, 23.

karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)".

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

Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih".²³

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rizka Lubis ada sejumlah faktor yang mempengaruhi, sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

1) Materi Program Yang Dibutuhkan

²³Dita Luftia, "Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bsi Kcp Medan Kampung Baru" (PhD Thesis, 2022).

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode Yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur

Pelatihan Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.²⁴

c. Indikator Pelatihan

²⁴Ibid., 23

Menurut Muhamad abieza menjelaskan bahwa pelatihan dapat dibagi menjadi empat indikator sebagai berikut:

1) Instruktur

Mengingatka pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten, yaitu instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik.

2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Di sini karakteristik peserta dapat dilihat dari bagaimana animo atausemangat peserta mengikuti pelatihan dan bagaimana keinginanmereka untuk memperhatikan setiap detail pelatihan yangdiberikan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.Materi pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawannya dan adanya kesesuaian materi pelatihan

dengan tujuan dari pelatihan tersebut.

4) 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. Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.²⁵

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ni Made Omita Sari ¹ , R. Tri Priyono Budi Santoso ² , I Ketut Sirna, (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta CentralPark Hotel	Persamaan: terdapat pada variabel x disiplin, motivasi dan variabel y produktivitas kerja. Perbedaan: Pada variabel X3	Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di

²⁵Muhammad Abieza Rayyan, "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)," *Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam*, 2019, 16.

					Kuta Central Park Hotel. ²⁶
2	Kelvin (2022)	Pengaruh Motivasi, Bonus Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Olsera Pratama Indonesia	Persamaan: terdapat pada variabel X1 dan X2 dan variabel Y produktivitas kerja . Perbedaan: Pada variabel X2 Etos kerja	Analisis regresi liner sederhana	Motivasi, bonus dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. ²⁷
3	Ryani Dhyan, Parashakti, Dewi Noviyanti. (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia	Persamaan: terdapat pada variabel X1 dan X3 dan variabel Y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada variabel X2 lingkungan kerja	analisis data menggunakan pendekatan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. ²⁸

²⁶Ni Made Omita Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, and I. Ketut Sirna, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel," *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata* 17, no. 1 (2022).

²⁷Kelvin, "Pengaruh Motivasi, Bonus Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Olsera Pratama Indonesia" (PhD Thesis, Prodi Manajemen, 2022).

²⁸Ryani Dhyan Parashakti and Dewi Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis*,

4.	Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, Suseno. (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap	Persamaan: terdapat pada variabel X1 X2 X3 dan variabel Y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada variabel X2 Lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ²⁹
5.	Angga Setiawan. (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Sukamaju	Persamaan: terdapat pada variabel X2 Motivasi, X3 Disiplin dan variabel Y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada variabel X1 Lingkungan kerja	Analisis regresi linier sederhana	Pengalaman Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu variabel Produktivitas (Y). ³⁰

Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA) 1, no. 2 (2021).

²⁹Mutiasari, Rahmawati, and Suseno, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap."

³⁰Angga Setiawan, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Sukamaju" (PhD Thesis, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo), 2020).

6	Wanisa Putri Asyifa. (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah	<p>Persamaan: terdapat pada variabel X1 Motivasi, X2 Disiplin kerja dan variabel Y produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan: pada obyek penelitian</p>	Analisis regresi linier sederhana	Pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) secara parsial atau individu menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas ³¹
7	Nur Fadilah. (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)	<p>Persamaan: terdapat pada variabel X1, X2, dan variabel Y produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan: terdapat pada obyek penelitian</p>	Regresi linier berganda	Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). ³²

³¹Wanisa Putri Asyifa, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah," *Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru*, 2020.

³²Nur Fadilah, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

		Jombang			
8	Zaidi Salsabila, (2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi	Persamaan: terdapat pada variabel x Motivasi dan variabel y produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji menunjukkan motivasi yang baik akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi. ³³
9	Virginia A. J Rampisela Genita G Lumintang, (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	Persamaan: pada variabel X1 Motivasi, dan variabel Y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada variabel X2 upah dan variabel X3 lingkungan	Metode Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil uji menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. ³⁴

Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang,” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2, no. 2 (August 19, 2020).

³³Zaidi Salsabila, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi” (PhD Thesis, Universitas Batanghari, 2021).

³⁴Virginia AJ Rampisela and Genita G. Lumintang, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).

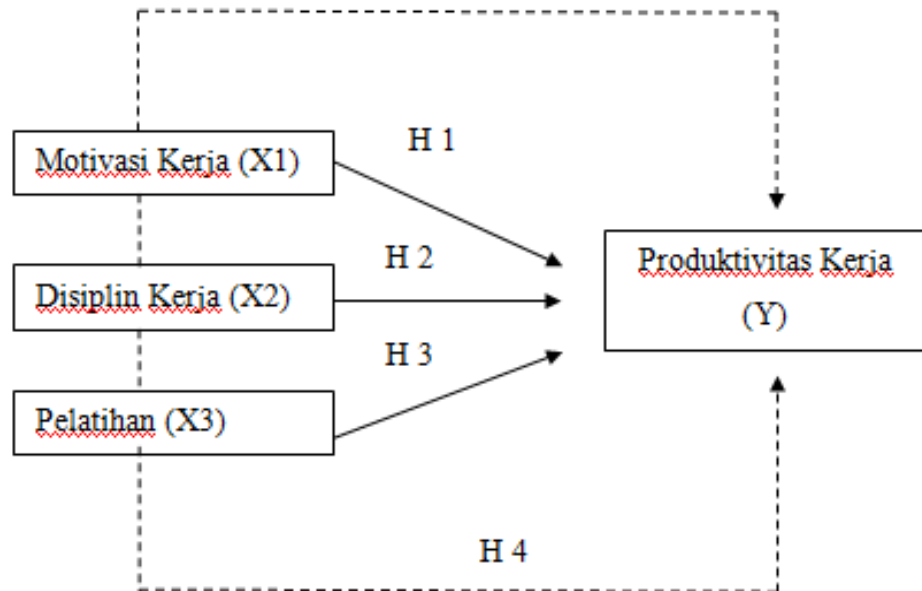
			kerja		
10	Mariani Tirsa, Tamaka Greis M. Sendow, YantjeUhin g (2022)	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Persamaan: pada variabel X1 pengawasan, dan variabel Y produktivitas kerja Perbedaan: terdapat pada variabel X2 pengalaman kerja dan variabel X3 kualitas kehidupan kerja	Metode Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil uji Pengawasan secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. ³⁵

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi dari masalah tersebut. ³⁶Berdasarkan pemaparan dari tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sentra Kerajinan Kulit Magetan. adapun kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

³⁵Mariani Tirsa Tamaka, Greis M. Sendow, and Yantje Uhing, "Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 440–50.

³⁶Sugiyono, *Merode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019).



Gambar 2.1

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja
- > = Berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁷ Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

³⁷Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif" ((Bandung : Alfabeta, Cv), 2019), 90.

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berfikir tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Menurut teori Sedarmayanti motivasi adalah kegiatan mendorong seorang karyawan kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mencapai produktivitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya maka tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.³⁸ Berdasarkan penjelasan dari teori tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

Ho1 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Menurut teori Sedarmayanti disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan

³⁸ Ibid, 196

etika, norma serta kaidah yang berlaku. Disiplin dapat diartikan juga pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana untuk mencapai suatu tujuan.³⁹ Berdasarkan penjelasan dari teori tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

Ho1 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Pelatihan menurut teori Sofyan Tsauri merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya serta tingginya motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.⁴⁰ Berdasarkan penjelasan dari teori tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

Ho1 : Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

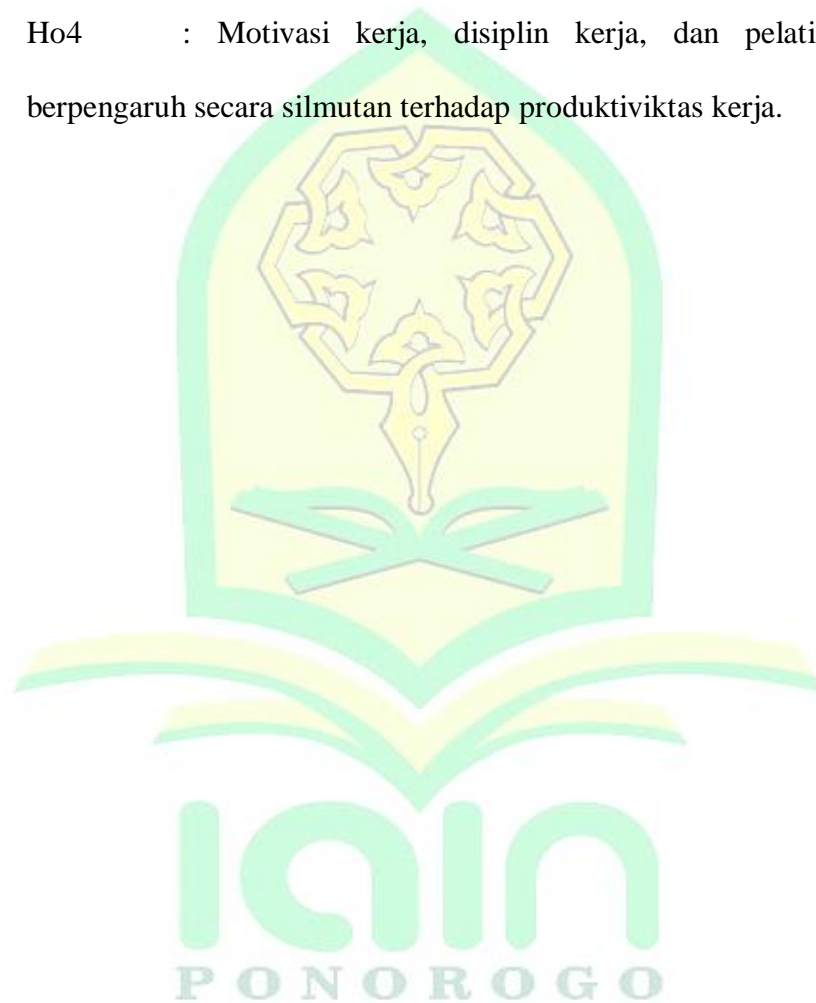
³⁹ Ibid., 222

⁴⁰ Ibid., 60

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Ha4 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara silmutan terhadap produktiviktas kerja.

Ho4 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan tidak berpengaruh secara silmutan terhadap produktiviktas kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Berdasarkan tujuannya penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian pengujian hipotesis. Serta jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku.²

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Y). Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan.

¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif" (Bandung : Alfabeta, 2019), 110

² Priyono, "Metode Penelitian Kuantitatif" (Sidoarjo : ZIFATAMA, 2008), 43.

b. Variabel Terikat

Variabel Dependen (Y) atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan di Sentra Kerajinan Kulit di Magetan

2. Definisi Operasional

Defenisi operasional variable sangat penting, tujuannya yaitu untuk menghindari adanya salah penafsiran dalam memahami di dalam pembahasan. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

b. Displin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin dapat pula berarti pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.³

c. Pelatihan Kerja

³ Ibid., 222

Pelatihan yaitu kegiatan aktivitas seseorang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan agar professional dalam bidangnya.⁴

d. Produktivitas kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.⁵

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Produktivitas Kerja	1.Kemampuan 2.Pengembangan diri 3.Semangat Kerja 4.Meningkatkan hasil yang dicapai 5.Efisiensi	Muhamad Wahyu, Nur Fadilah
2	Motivasi Kerja	1.Fasilitas kerja 2.Kondisi kerja 3.Prestasi kerja	Kadek Rista Ananda Putra Dkk.
3	Disiplin Kerja	1.Sikap 2.Norma 3.Tanggung	Uswatun Nur Hasanah

⁴Shafenti Irwan R. Osman, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta," *Jurnal IKRAITH-Ekonomika* 4, no. 3 (2021): 33.

⁵Angga Setiawan, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Sukamaju," Skripsi (Palopo : IAIN Palopo,2020), hal 45, n.d.

		jawab	
4	Pelatihan	1.Instruktur 2.Peserta Pelatihan 3.Materi 4.Tujuan Pelatihan	Muhamad Abieza Rayyan

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian juga akan dilakukan. Dalam pemilihan lokasi ini harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan baik itu dari segi keunikan, kemenarikan, dan beberapa alasan lain yang menyebabkan penelitian itu dapat dilakukan. Selain itu dengan adanya lokasi penelitian ini diharapkan peneliti dapat mendapatkan hal-hal baru dan pelajaran baru tentunya.⁶ Penelitian ini dilakukan di Sentra Kerajinan Kulit Jl.Sawo, Kelurahan Selosari, Magetan Jawa Timur. penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁶Sandu Siyoto and Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 27.

kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain.⁷

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 50 karyawan.

3. Teknik *Sampling*

Padapenelitianinitekniksamplingyangdigunakanyaitunonprobability *sampling* menggunakan teknik *sampling jenuh* yang berarti pengambilan sampel, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁸

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara keempat variabel dalam penelitian

⁷ Ibid., 130

⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, pertama (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), 82.

ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah motivasi, disiplin dan pelatihan (X). Sedangkan variabel (dependent variable) adalah produktivitas kerja karyawan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau pengisian angket. Data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu: ⁹

1. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang kegiatan yang diteliti.

2. Angket

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden

⁹ Ibid., 213

denga harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁰

3. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan media sosial lainnya

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau pengumpulan data adalah suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dan atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.¹¹ Untuk skor setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu :

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
3. Skor 3 untuk jawaban setuju (S)
4. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

H. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas

¹⁰Asyifa, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah."

¹¹ Ibid., 72

Pengujian validitas menurut sugiyono dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian. Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila: Dalam menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} atau membandingkan nilai *Sig.* dengan nilai α yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%). Adapun kaidah keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *Sig.* < nilai α (0,05), maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “valid”.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai *Sig.* \geq nilai α (0,05), maka item pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dinyatakan “tidak valid”¹²

2. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang

¹² Ibid., 190

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reabilitas dapat dibantu dengan menggunakan spss 25.

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pada teknik pengolahan dan analisis data ini menggunakan penelitian kuantitatif Serta menggunakan aplikasi SPSS karena melalui data melalui angka-angka yang diolah menggunakan metode ini adalah metode kuantitatif. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti sebagai teknik analisis data untuk mendapat jawaban terkait masalah yang terjadi di. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan diolah melalui program SPSS.¹³

2. Analisis Data

¹³Iis Arischa, "Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan" (PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2022). 48

Penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif. Penelitian ini, software yang digunakan adalah SPSS 25 dengan analisis data sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hipotesis yang digunakan.

H_0 :residual berdistribusi normal

H_1 :residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. ¹⁴

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

¹⁴ Ibid., 49

apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel bebas.

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : tidak terdapat korelasi antar variabel independen (tidak terjadi kasus multikolinieritas)

H_1 : terdapat korelasi antar variabel independen terjadi kasus multikolinieritas)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai VIF Batas dari *tolance value* atau $>0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linier berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kemudian melakukan regresi linier berganda dengan variabel dependennya adalah harga mutlak residual sedangkan variabel independennya adalah X_1 , X_2 , dan X_3 .

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : varian residual homogen (tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas)

H_1 : varian residual tidak homogen (terjadi kasus Heteroskedastisitas)

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variable lindependen $> 0,05$ (alpha5%) maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogeny (terjadi kasus Heteroskedastisitas).¹⁵

4) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Hipotesis yang akan diuji yaitu:

H_0 = tidak terjadi autokorelasi

H_1 = terjadi autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian dengan metode Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan

¹⁵ Ibid., 50

keputusan dengan metode Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $(a-dl) < dw < dl$ tidak terjadi autokorelasi.
 - b) Terjadinya autokorelasi positif jika $dw < dl$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol.
 - c) Terjadinya autokorelasi negative jika $dw > (a-dl)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol.
 - d) Jika dw terletak antara $(a-du)$ dan $(a-dl)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.¹⁶
- 5) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variable yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari buah variable yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linier dan signifikan. Uji linieritas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variable memiliki hubungan yang linier.
- b) Jika nilai sig $< 0,05$, maka variable memiliki

¹⁶Is Arischa, 50.

hubungan yang tidaklinier¹⁷

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y, serta mengetahui di antaravariabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:¹⁸

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Tingkat Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pelatihan

b1 = Koefisien tingkat motivasi

b2 = Koefisien disiplin kerja

b3 = Koefisien pelatihan

e = *Error Term*, dengan asumsi $e = 0$

c. Uji Hipotesis

1) Uji F

¹⁷ Ibid., 50

¹⁸ Ibid., 51

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan usia) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji signifikannya dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

2) Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).¹⁹

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Setelah t hitung diperoleh, langkah

¹⁹ Ibid., 52

selanjutnya ialah dengan membandingkan antara r hitung dengan tabel pada tingkat kesalahan 5%. Hipotesis dapat diterima taraf signifikannya $(\alpha) < 0,05$ dan hipotesis dapat ditolak taraf signifikannya $(\alpha) > 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika t hitung $> t$ table maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.
- b) Jika t hitung $< t$ table maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

3) Koefisien Determinasi (*RSquare*)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dapat diketahui dengan R Square (koefisien determinasi).²⁰

²⁰ Ibid., 53

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sentra Kerajinan Kulit Magetan adalah salah satu industri yang bergerak dibidang manufaktur, seperti pembuatan tas kulit, sepatu dan ikat pinggang. Industri kerajinan kulit di Magetan dirintis sejak tahun 1950 yang pada awalnya hanya bergerak dalam usaha penyamakan kulit. Tahun 1960. Pemerintah kabupaten Magetan merintis usaha pengolahan kulit menjadi barang-barang kerajinan kulit seperti sepatu dan sandal kulit. Sentra Industri kecil kerajinan kulit ini terletak di jalan sawo & kelurahan Selosari kecamatan Magetan. Jumlah tenaga kerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan kurang lebih 50 orang karyawan. Karyawan tersebut masing-masing memiliki pekerjaan yang berbeda.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Suatu penelitian dianggap valid jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dimana nilainya 0,361.¹ Pengujian ini dilakukan dalam bentuk angket kuisioner yang diberikan kepada 30 responden pertama.

a. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

¹Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2014.), 42.

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Nilai _{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,509	0,361	Valid
X1.2	0,752	0,361	Valid
X1.3	0,572	0,361	Valid
X1.4	0,841	0,361	Valid
X1.5	0,739	0,361	Valid
X1.6	0,672	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan variabel motivasi kerja (X1) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X1).

b. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Nilai _{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,865	0,361	Valid

X2.2	0,833	0,361	Valid
X2.3	0,847	0,361	Valid
X2.4	0,821	0,361	Valid
X2.5	0,437	0,361	Valid
X2.6	0,585	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel disiplin kerja (X2).

c. Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,592	0,361	Valid
X3.2	0,845	0,361	Valid
X3.3	0,778	0,361	Valid
X3.4	0,724	0,361	Valid
X3.5	0,785	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 5 item

pertanyaan variabel pelatihan (X3) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel pelatihan (X3).

d. Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,598	0,361	Valid
Y.2	0,666	0,361	Valid
Y.3	0,714	0,361	Valid
Y.4	0,758	0,361	Valid
Y.5	0,697	0,361	Valid
Y.6	0,748	0,361	Valid
Y.7	0,745	0,261	Valid
Y.8	0,588	0,361	Valid
Y.9	0,783	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 9 item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel produktivitas kerja (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid. Apabila nilai dari *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya jika nilai dari *cronbach alpha* < 0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel.² Berikut ini hasil uji reliabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,772	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,787	0,60	Reliabel
3.	Pelatihan	0,791	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja	0,769	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian karena masing masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Hasil Pengujian Hipotesis Responden dalam penelitian ini

²Ridwan Sunarto, *Pengantar Statiska Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2017),348.

merupakan tenaga kerja yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang berjumlah 50 tenaga kerja atau responden. Hasil deskripsi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Usia Responden

Usia responden yang menjawab kuesioner penelitian ini terdiri dari berbagai golongan usia mulai dari 20-50 tahun. Deskripsi usia responden ditunjukkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 tahun	12	24%
25-30 tahun	15	30%
31-40 tahun	10	20%
>40 tahun	13	26%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang menjadi responden 20-25 tahun sebanyak 12 orang (24%), 25-30 tahun sebanyak 15 orang (30%), 31-40 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 13 orang (26%). Jadi, tenaga kerja

yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang paling dominan adalah berusia 25-30 tahun.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden yang menjawab kuesioner penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari tidak sekolah, SD/ sederajat, SMP/ sederajat, SMA/ sederajat. Deskripsi data pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
Tidak Sekolah	5	10%
SD/ sederajat	15	30%
SMP/ sederajat	17	34%
SMA/ sederajat	13	26%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang tidak berpendidikan sekolah sebanyak 5 tenaga kerja (10%), berpendidikan terakhir SD/ sederajat sebanyak 15 tenaga kerja (30%), SMP/ sederajat sebanyak

17 tenaga kerja (34%), dan SMA/ sederajat sebanyak 13 tenaga kerja (26%). Jadi, tenaga kerja yang bekerja di Sentra Kerajinan Kulit Magetan yang paling dominan adalah yang memiliki pendidikan terakhir SMP/ Sederajat.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikansinya. Jika signifikan $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.³ Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20933413
Most Extreme Diffences	Absolute	.155
	Positive	.091
	Negative	-.155

³Toni Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, 1st ed. (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2017), 119.

Test Statistic	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)	.162 ^c

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai signifikan normal residual adalah $0,162 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa distribusi normal dari residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas dalam suatu model yang menunjukkan kesamaan antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat ditentukan dengan menggunakan faktor varians (VIF). Jika variabel independen $VIF < 10 > 10$, terjadi multikolinearitas.⁴ Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Motivasi Kerja	.308	3.246
Disiplin Kerja	.352	2.841
Pelatihan	.262	3.816

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 terlihat bahwa VIF variabel motivasi kerja sebesar 3,246, disiplin

⁴V Sujarweni, *Metode Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta : Pustaka Baru, 2014), 158.

kerja sebesar 2,841 dan pelatihan sebesar 3,816. Nilai VIF kedua variabel < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Jika varian residu berbeda dari satu pengamatan kepengamatan lainnya, ini disebut heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian berada diatas taraf signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya bila berada dibawah taraf signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.⁵ Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.591	1.554		1.667	.102

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Alfabeta, 2006), 39.

Motivasi Kerja	-.059	.134	-.115	-.437	.664
Disiplin Kerja	-.021	.122	-.043	-.174	.862
Pelatihan	.031	.175	.050	.176	.861

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,664 > 0,05$, variabel disiplin kerja sebesar $0,862 > 0,05$ dan variabel pelatihan $0,861 > 0,05$. Sehingga variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah variabel perancu berkorelasi antara variabel sebelumnya.⁶ Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.876 ^a	.767	.752	2.280	2.142

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Dari hasil autokorelasi pada tabel 4.11 bahwa nilai Durbin-Wastonyang dihasilkan dari model regresi adalah $du < dw < 4-du$

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 195.

atau $1,673 < 2.142 < 2,327$ sehingga tidak terdapat autokorelasi.

e. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan alat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel yang diteliti. Mengenai teknik analisis, jika $Sig > 0,05$, maka variabel tersebut memiliki hubungan linier. Dan jika nilai $Sig < 0,05$, maka variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak linier.⁷ berikut adalah Tabel linieritas:

1) Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.12

Uji Linearitas Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja*Motivasi Kerja	Deviation from Linearity	49.801	10	4.980	.525	.862

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas (X1) antara variabel produktivitas kerja dan motivasi kerja. Kesimpulan ini diambil dari nilai signifikansi simpangan garis linearitas sebesar 0,862 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis

⁷ Sugiyono., 195

data lebih lanjut.

2) Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.13

Uji Linearitas Disiplin Kerja (X2)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja*Disiplin Kerja	Deviation from Linearity	99.663	10	9.966	1.382	.225

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas (X2) antara variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja. Kesimpulan ini diambil dari nilai signifikansi simpangan garis linearitas sebesar 0,225 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

3) Uji Linieritas Variabel Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.14

Uji Linearitas Pelatihan (X2)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja*Pelatihan	Deviation from Linearity	42.367	9	4.707	.722	.686

	y					
--	---	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas (X3) antara variabel produktivitas kerja dan pelatihan. Kesimpulan ini diambil dari nilai signifikansi simpangan garis linearitas sebesar 0,686 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan.⁸ Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.21

Tabel 4.15

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.226	2.218		1.004	.321
	Motivasi Kerja	.248	.192	.166	1.295	.202
	Disiplin Kerja	.448	.174	.309	2.572	.013

⁸Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 285.

	Pelatihan	.833	.249	.465	3.344	.002
--	-----------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel

4.21 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2,226 + 0,248 X_1 + 0,448 X_2 + 0,833 X_3 + e$$

1) Konstanta

Nilai konstanta (b_0) sebesar 2,226 menunjukkan bahwa produktivitas kerja Sentra Kerajinan Kulit Magetan sebesar 2,226 pada saat komposisi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan nol atau tidak ada.

2) Konstanta b_1 untuk variabel motivasi kerja (X_1)

Koefisien regresi adalah (b_1) 0,248 yang berarti bahwa untuk peningkatan motivasi kerja 1 satuan maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,248 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien motivasi kerja dan produktivitas kerja Sentra Kerajinan Kulit Magetan bertanda positif yaitu semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

3) Konstanta b_2 untuk variabel disiplin kerja (X_2)

Koefisien regresi (b_2) 0,448 artinya produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 1 satuan, produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,448 satuan dengan asumsi

variabel lain dianggap konstan. Koefisien tersebut bernilai positif antara disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

4) Konstanta b_3 untuk variabel pelatihan (X_3)

Koefisien regresi (b_3) 0,833 artinya produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 1 satuan, produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,833 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien tersebut bernilai positif antara pelatihan karyawan dengan produktivitas kerja Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dapat mewakili atau berlaku untuk populasi penelitian, sehingga harus diuji signifikansinya.⁹

1) Uji t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah. Uji

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, 196.

signifikansi untuk masing-masing parameter dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 21, dengan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) diterapkan. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi $<0,05$. Hasil pengujian persial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.22

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.226	2.218		1.004	.321
	Motivasi Kerja	.248	.192	.166	1.295	.202
	Disiplin Kerja	.448	.174	.309	2.572	.013
	Pelatihan	.833	.249	.465	3.344	.002

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,202 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).
- b) Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,013 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

- c) Variabel Pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji sebesar $0,002 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

2) Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Dengan menentukan nilai α atau alpha ditentukan sebesar 0,05 atau 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak.¹⁰ Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 4.23

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	786.743	3	262.248	50.437	.000 ^b

¹⁰Sugiyono, 247.

	Residual	239.177	46	5.199		
	Total	1025.920	49			

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji F tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi).¹¹ Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.752	2.280	2.142

Sumber : Data Diolah SPSS 25, 2023

¹¹Sugiyono, 247.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,767 atau 76,7% yang artinya bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan sebesar 76,7%. Sedangkan 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai R sebesar 0,876 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan termasuk hubungan yang kuat.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Terdapat variabel bebas (independen) yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan, sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja. Diperoleh jawaban berdasarkan penelitian adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dan uji hipotesis penelitian, hasil dari pengujian tersebut yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif artinya variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,600 atau 60,0% yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan sebesar 60,0 % sedangkan 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,202 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_1 menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penolakan H_0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena tumbuhnya motivasi sendiri dalam diri seseorang. Adanya motivasi kerja dari sesama rekan kerja agar menjadi karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya.¹²

¹²Sutrisno, Wawancara.

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya seperti lapar, dahaga, bernafas dan rasa sakit. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dalam bekerja.¹³

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani, Parashakti, dan Dewi Noviyanti berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia". Dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial pada bagian produksi PT. Garuda Indonesia. Sedarmayanti mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa apabila produktivitas akan meningkat jika ditunjang dengan melaksanakan motivasi kerja yang baik. .

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel disiplin kerja bertanda

¹³ Ibid.,33

positif artinya variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,636 atau 63,6% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan sebesar 63,6 % sedangkan 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,013 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_2 menerima H_a dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Penolakan H_0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang memiliki disiplin, tanggung jawab dan disiplin yang baik, sehingga mereka dapat lebih fokus menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut islam, seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Dimana orang yang bekerja dengan baik menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain itu seseorang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokok. Sehingga, seorang karyawan yang dikatakan disiplin dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, taat pada asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya, Q.S AnNisa ayat 58.¹⁴

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, dan Suseno, judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap”. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_4) berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial pada bagian produksi Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Sedarmayanti mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa apabila produktivitas akan meningkat jika ditunjang dengan melaksanakan disiplin kerja yang baik.

¹⁴ Ibid., 21

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel pelatihan bertanda positif artinya variabel tersebut berbanding lurus atau searah dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,711 atau 71,1% yang artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan sebesar 71,1% sedangkan 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,002 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_3 menerima H_1 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Penolakan H_0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan skill maupun pengetahuan dalam dunia kerajinan kulit, sehingga mereka dapat

lebih berinovasi dalam membuat kerajinan kulit menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Dalam pandangan Islam pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269. "Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)".¹⁵

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Ryani Dhyana, Parashakti, dan Dewi Noviyanti, judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia". Dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial pada bagian produksi PT. Garuda Indonesia. Edy Sutrisno mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa apabila produktivitas akan meningkat jika ditunjang dengan melaksanakan pelatihan yang baik.

¹⁵ Ibid., 33

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,767 atau 76,7% yang artinya bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Sebesar 76,7% sedangkan 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain

Etika kerja berkaitan erat dengan produktivitas karyawan, Hal ini mengharuskan karyawan untuk memiliki sikap bertanggungjawab. Sikap ini adalah bentuk ketakwaan individu terhadap Allah SWT. Sikap ini yang memunculkan nilai kesadaran pada individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena merasa dilihat dan diawasi oleh Allah SWT. sehingga dalam

bekerja karyawan selalu memperhatikan keridhoan Allah SWT. terhadap pekerjaan yang dilakukannya.¹⁶



¹⁶Cihwanol Kirom, “Etos kerja dalam islam,”*Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018) 142.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuji oleh peneliti dan telah dilakukan pembahasan mengenai variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan searah antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y)
3. Secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan. Yang menunjukkan bahwa ada hubungan searah antara variabel pelatihan (X_3) dengan produktivitas kerja (Y)
4. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Sentra Kerajinan Kulit Magetan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk Sentra Kerajinan Kulit Magetan dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Pemilik Sentra Kerajinan Kulit Magetan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan cara lebih menyaring lagi karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.
2. Agar karyawan selalu menjaga hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel diperbanyak agar mendapat hasil yang lebih baik, menambah variabel serta metode penelitian yang baik dan didukung oleh teori yang kokoh dan jumlah referensi penelitian yang dapat mendukung topik penelitian ditingkatkan.
4. Agar produsen memberikan motivasi pelatihan dan memberikan contoh disiplin yang baik kepada karyawannya agar produktivitas kerja lebih baik dan meningkat serta menghasilkan produk yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Faza Putri. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada Badan Usaha Milik Nagari (Bumnag) Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar," Skripsi(BatuSangkar: UIN Mahmud Yunus, 2022).
- Angga Setiawan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Sukamaju." Skripsi (Palopo : IAIN Palopo,2020).
- Arischa, Iis. "Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan." PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2022.
- Asyifa, Wanisa Putri. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah." *Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru*, 2020.
- Azizah, Nur, I Wayan Suwendra, and I Wayan Bagia. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kurnia Handcraft Di Buleleng" 8 (2020).
- Bambang. Wawancara, November 25, 2022.
- Barkah, Faishal Al. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Jayanti, Kabupaten Tangerang)." S1, Universitas Mercu Buana, 2022.
- Edy Sutrisno. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 103. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup), 2016.
- Fadilah, Nur. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang." *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2, no. 2 (August 19, 2020).
- Hasanah, Uswatun Nur. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)." Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Hasmy, Zulfahry Abu. "Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam." *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019).
- Irwan R. Osman, Shafenti. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta." *Jurnal IKRAITH-Ekonomika* 4, no. 3 (2021).
- Kelvin. "Pengaruh Motivasi, Bonus Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Olsera Pratama Indonesia." PhD Thesis, Prodi Manajemen, 2022.

- Kelvin, Kelvin. "Pengaruh Motivasi, Bonus Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Olsera Pratama Indonesia." PhD Thesis, Prodi Manajemen, 2022.
- Kirom, Cihwanul. "Etos Kerja Dalam Islam." *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018).
- Lubis, Rizka. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan." PhD Thesis, Sumatera : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.
- LUFTIA, DITA. "PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU," 2022.
- Muhamad Wahyu. "" Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Fifgrop Cabang Marelana",Skripsi (Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,2019),8-10," n.d. Accessed January 16, 2023.
- Musarifah Ikhwana and Yulia Anggraini. "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01." *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 2 (2021).
- Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, and Suseno. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap." *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 4, no. 2 (October 7, 2021).
- Nanda. "Wawancara," January 10, 2023.
- Nisa, Fadlilatun. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Madiun." *Skripsi (Ponorogo : IAIN Ponorogo)*, 2019.
- Nur Fadilah. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2, no. 2 (August 19, 2020).
- Nurhidayati, Maulida, and Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Al Iqtisadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020).
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dewi Noviyanti. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 2 (2021).

- Prianti, Atika. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.” PhD Thesis, IAIN Purwokerto, 2018.
- Priyono. “Metode Penelitian Kuantitatif,” 43. Sidoarjo : ZIFATAMA, 2008.
- Putera, Bagas Dwi Prasetyo, and Winarningsih. “Pengaruh Pelatihan , Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ALEXTRA TAT Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8, no. 10 (2019).
- Putra, Kadek Rista Ananda, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan.” *EMAS* 3, no. 9 (2022).
- Putra, Restu Pranaka. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.” *Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2021.
- Qohin, Abdul. *Pribadi Insani: Manajemen Pengembangan Mutu SDM Berbasis Modal Spiritual*. 1st ed. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022.
- Rampisela, Virginia AJ, and Genita G. Lumintang. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).
- Rayyan, Muhammad Abieza. “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh).” *Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam*, 2019.
- Ridwan Sunarto. *Pengantar Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2017.
- Salsabila, Zaidi. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi.” PhD Thesis, Universitas Batanghari, 2021.
- Sari, Ni Made Omita, R. Tri Priyono Budi Santoso, and I. Ketut Sirna. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel.” *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata* 17, no. 1 (2022).
- Sedarmayanti. “Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja,” 214–32. Bandung : CV Mandar Maju, 2011.
- Setiawan, Angga. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Sukamaju.” PhD Thesis, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo), 2020.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Merode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, 2019.

- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.
- Suparni. "Wawancara," January 10, 2023.
- Tamaka, Mariani Tirsa, Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. "Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 440–50.
- Toni Wijaya. *Analisis Data Kuantitatif*. 1st ed. Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2017.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press, 2013.
- Tukiran Taniredja. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Tura, Theobaldus Boro. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4, no. 3 (April 23, 2022): 424.
- V Sujarweni. *Metode Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta : Pustaka Baru, 2014.
- Zahra. "Wawancara," January 10, 2023.

