

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten yang beralamat di Ciceri, Jl. KH Abdul Fatah Hasan No.33, Sumurpecung, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42118, yang berjumlah 46 orang (responden).

Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Banten beroperasi terhitung mulai tanggal 1 Januari 2002, dengan nama resmi Kanwil X Direktorat Jenderal Anggaran Serang. Sebelumnya, Provinsi Banten yang dilayani oleh Kanwil X DJA Serang ini berada di bawah layanan Kanwil XI DJA Bandung, pada tahun 2002, Kanwil X DJA Serang membawahi satu kantor Verivikasi Pelaksanaan Anggaran yaitu Kasipa Serang dan dua KPN, yaitu KPN Serang yang membawahi Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kota

Serang, Kota Cilegon dan Provinsi Banten, dan KPKN Tangerang yang membawahi Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang.

Seiring dengan reorganisasi di Kementerian Keuangan, dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 35, 36, dan 37 Thun 2004 dan Keputusan Menteri Keungan Nomor 302/KMK/2004 dan Nomor 303/KMK/2004, maka Kanwil X Direktorat Jenderal Anggaran Serang berubah nama menjadi Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten. Kantor vertical Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Banten bertambah satu KPPN dengan berdirinya KPPN Rangkasbitung yang membawahi Kabupaten Lebak pada tahun 2004 ini pula Kasipa Serang dihapus dan tugas Kasipa dilebur ke Kanwil yaitu dengan dibentuknya Bidang Akuntansi dan Pelaporan (Aklap) pada Kanwil Ditjen perbendaharaan Provinsi Banten Nomenklatur KPKN juga berubah menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Sehingga saat ini

Kanwil Ditjen Perbendaharaan provinsi Banten membawahi tiga KPPN, yaitu KPPN Serang, KPPN Tangerang dan KPPN Rangkasbitung.

Pada tahun 2010 karena adanya pemekaran kabupaten Tangerang menjadi Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang Selatan. Sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor KEP-46/PB/2010 tanggal 23 febuari 2010 maka Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Banten ditetapkan sebagai Pilot Project Implementasi Layanan Unggulan terhitung mulai tanggal 1 Maret 2010.

## **B. Karakteristik Responden**

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	28
Perempuan	18
<b>Total</b>	<b>46</b>

*Sumber: Hasil pengolahan data Primer2019.*

Karakteristik responden untuk jenis kelamin berdasarkan tabel di atas, diketahui pada kolom *Frequency*, dimana jenis kelamin laki-laki 28 responden, dan jenis kelamin perempuan 18 responden. Jadi total responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 46 responden.

## 2. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>
SMA	8
D1	2
D3	6
S1	23
S2	7
<b>Total</b>	<b>46</b>

*Sumber: Hasil pengolahan data Primer2019.*

Karakteristik responden pada pendidikan terakhir berdasarkan tabel di atas, diketahui pada kolom *Frequency*, dimana pendidikan terakhir responden jenjang SMA berjumlah 8 responden, D1 berjumlah 2 responden, D3 berjumlah 6 responden, S1 berjumlah 23 responden dan S2 berjumlah 7 responden.

### 3. Rekapitulasi Hasil Kuesioner

**Tabel 4.3**

#### **Rekapitulasi Hasil Kuesioner**

#### **Data Skor Kuesioner Mengenai Pelatihan Pegawai**

**(X1)**

<b>No.</b>	<b>Pelatihan Pegawai (X1)</b>										<b>Jumlah</b>
	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
3.	2	4	4	5	4	5	3	3	3	5	38
4.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45





41.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
42.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
43.	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	37
44.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46.	4	4	4	3	3	2	2	3	5	4	34

**Tabel 4.4**

**Rekapitulasi Hasil Kuesioner**

**Data Skor Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja (X2)**

No.	Motivasi Kerja (X2)										Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2.	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	38
3.	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	41
4.	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	37
5.	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	40



6.	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	40
7.	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	42
8.	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13.	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
23.	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	44

24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
27.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
28.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
29.	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
32.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
33.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
34.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
39.	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	45
40.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
41.	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	41

42.	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36

**Tabel 4.5**

**Rekapitulasi Hasil Kuesioner**

**Data Skor Kuesioner Mengenai Produktivitas Pegawai**

**(Y)**

No.	Produktivitas Pegawai (Y)										Jumlah
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	
	1.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
2.	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
3.	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	44
4.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5.	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	44

6.	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	42
7.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
8.	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	43
9.	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
10.	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	43
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13.	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18.	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	43
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23.	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	41

24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26.	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
27.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
28.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
29.	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
32.	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
33.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
39.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
40.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
41.	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45

42.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
43.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
44.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46.	4	4	5	5	4	3	4	4	2	3	38

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner apabila dinilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Kriteria validitas yang digunakan dengan  $n = 64$  pada taraf signifikansi 5% (0,05)  $df = n-2$  maka di peroleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,2403. Adapun hasil pengukuran uji validitas terhadap penelitian dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.6****Hasil Uji Validitas Varibel Pelatihan Pegawai (X1)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,648	0,2403	Valid
2	0,756	0,2403	Valid
3	0,694	0,2403	Valid
4	0,766	0,2403	Valid
5	0,581	0,2403	Valid
6	0,714	0,2403	Valid
7	0,799	0,2403	Valid
8	0,808	0,2403	Valid
9	0,513	0,2403	Valid
10	0,675	0,2403	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel di atas bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pelatihan Pegawai (X1) menunjukkan hasil yang signifikan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item

pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan dalam instrument penelitian.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Varibel MotivasiKerja (X2)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,652	0,2403	Valid
2	0,732	0,2403	Valid
3	0,698	0,2403	Valid
4	0,674	0,2403	Valid
5	0,838	0,2403	Valid
6	0,737	0,2403	Valid
7	0,668	0,2403	Valid
8	0,587	0,2403	Valid
9	0,636	0,2403	Valid
10	0,575	0,2403	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel di atas bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2)



menunjukkan hasil yang signifikan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan dalam instrument penelitian.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Varibel Produktivitas Pegawai (Y)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,694	0,2403	Valid
2	0,708	0,2403	Valid
3	0,572	0,2403	Valid
4	0,702	0,2403	Valid
5	0,740	0,2403	Valid
6	0,676	0,2403	Valid
7	0,573	0,2403	Valid
8	0,656	0,2403	Valid
9	0,522	0,2403	Valid
10	0,738	0,2403	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel di atas bahwa seluruh pernyataan pada variabel Produktivitas Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan dalam instrument penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20. Dikatakan reliable jika nilai alpha > 0,2403.

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	No Of Item
Pelatihan Pegawai (X1)	0,768	10
Motivasi Kerja (X2)	0,761	10
Produktivitas Pegawai (Y)	0,765	10

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Hasil uji reliabilitas tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten dilihat pada output *reliability statistics* terdapat nilai *cronbach alpha* dari variabel Pelatihan Pegawai (X1) sebesar 0,768, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,761 dan variabel Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,765 lebih besar dari 0,2403, sehingga dapat dilakukan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable. Sehingga item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pada prinsipnya uji normalitas dapat diketahui dengan uji non-parametrik kolmogorov-smirnov

dengan melihat nilai test statistic kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila hasil output menunjukkan nilai di atas signifikansi 0,05 berarti data terdistribusi secara normal. Berikut ini hasil uji normalitas data:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.69332124
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.079
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.910

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Hasil dari uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, seluruh nilai variabel pada tabel di atas signifikansi 5%, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan cara melihat tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 20.

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji One Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.714	3.106		2.483	.017		
1 pelatihan_pegawai	.459	.080	.535	5.763	.000	.651	1.537
motivasi_kerja	.377	.079	.441	4.754	.000	.651	1.537

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengumuman yang lain. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji glejser.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Glejser**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.851	1.886		1.511	.138
	pelatihan_pegawai	-.010	.048	-.040	-.216	.830
	motivasi_kerja	-.025	.048	-.097	-.518	.607

a. Dependent Variable: Abs\_Res

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Uji glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusannya: jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai mutlak residualnya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, begitupula sebaliknya.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel pelatihan pegawai adalah 0,830 dan variabel motivasi kerja adalah 0,607. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pelatihan pegawai dan variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan yang lainnya sebagai variabel independen (X). Hasil analisis regresi adalah berupa arahan hubungan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas



Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten. Hasil persamaan regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,714	3,106		2,483	,017
1 PELATIHAN_PEGAWAI	,459	,080	,535	5,763	,000
MOTIVASI_KERJA	,377	,079	,441	4,754	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_PEGAWAI

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Data tabel diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,714 + (0,459)X_1 + (0,377)X_2 + e$$

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (nilai mutlak) apabila pelatihan pegawai dan motivasi kerja sama dengan nol maka produktivitas pegawai sebesar 7,714.
- b. Koefisien regresi pelatihan pegawai sebesar 0,459 artinya setiap peningkatan satu satuan kali pelatihan pegawai akan menyebabkan kenaikan produktivitas sebesar 0,459 atau berpengaruh positif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,377 artinya setiap peningkatan satu satuan kali motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan produktivitas sebesar 0,377 atau berpengaruh positif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

## **F. Uji Hipotesis**

### **1. Uji T (Parsial)**

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap keputusan

pembelian. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau signifikan  $<$  0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini nilai  $t$  tabel sebesar 1,67866.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

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

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta		
7.714	3.106		2.483	.017
.459	.080	.535	5.763	.000
.377	.079	.441	4.754	.000

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel Pelatihan Pegawai (X1) menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,763 > 1,67866$ ) dengan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) berarti variabel Pelatihan Pegawai berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y), maka  $H_a$  diterima.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,754 > 1,67866$ ) dengan signifikan

( $0,000 < 0,05$ ) berarti variabel Pelatihan Pegawai berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y), maka  $H_a$  diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, di mana tingkat signifikan yang digunakan 5%.

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	406.709	2	203.354	67.769	.000 <sup>b</sup>
Residual	129.030	43	3.001		
Total	535.739	45			

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 67,769 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,200 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi nya jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas pegawai dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### 3. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.16**

#### **Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.748	1.73225

*Sumber: data diolah menggunakan SPSS 20*

Dari tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus nilai regresi yang di bentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai adj. R square yang diperoleh adalah 0,748 atau 74,8% hal ini berarti 74,8% variabel produktivitas pegawai dijelaskan dari variabel pelatihan pegawai dan motivasi kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 74,8\% = 25,2\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang diteliti seperti kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan, dan lain sebagainya.

#### **4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dan dapat mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap pelatihan pegawai, motivasi kerja dan produktivitas pegawai, sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dapat dilihat secara parsial, simultan dan koefisien determinasi. Pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas pegawai:

a. Pelatihan pegawai terhadap produktivitas pegawai

Berdasarkan output SPSS,  $X_1$  pelatihan pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,763 > 1,67866$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tuti Hastuti (2008) yang menyatakan bahwa *Training*/pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

- b. Motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai
- Berdasarkan output SPSS, X1 motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,754 > 1,67866$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya Yoga P. R. dan Sudharto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- c. Pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai.
- Berdasarkan output SPSS, X1 pelatihan pegawai dan motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $67,769 >$



3,200) hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titis Tatasari (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

- d. Pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja secara koefisien determinasi terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan output SPSS,  $X^2$  pelatihan pegawai dan motivasi kerja menunjukkan hasil uji determinasi adalah sebesar 0,748. Hal ini berarti variabel independen (pelatihan pegawai dan motivasi kerja) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai) sebesar

74,8%. Sedangkan sisanya yakni sebesar  $100\% - 74,8\% = 25,2\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang diteliti seperti kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan, dan lain sebagainya.

2. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap pelatihan pegawai, motivasi kerja dan produktivitas pegawai.
  - a. Pelatihan pegawai dalam Islam selalu mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah Saw memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.

- b. Motivasi kerja dalam Islam ada beberapa faktor yang pertama adalah pengaruh lingkungan fisik yang baik untuk bekerja dan yang kedua pengaruh lingkungan sosial dengan berlomba-lomba dalam kebaikan untuk sendiri dan orang lain.
- c. Produktivitas dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dengan mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya