

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA
PADA PENJAHIT DI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Oleh:

RAHMI NADA RINA

NIM. 4022015062

**Program Studi
EKONOMI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2020 M / 1441 H**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA
PADA PENJAHIT DI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh:

RAHMI NADA RINA

NIM. 4022015062

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2020 M / 1441 H**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PERKEMBANGAN USAHA PADA PENJAHIT KOTA LANGSA**

OLEH

RAHMI NADA RINA

Nim: 4022015062

Dapat Di Setujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah (EKS)

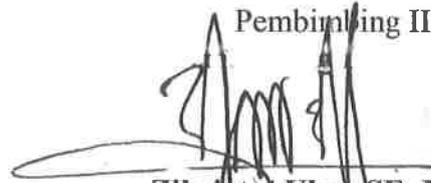
Langsa, 01 Oktober 2019

Pembimbing I



H. Mulyadi Nurdin, Lc, MH
NIP. 19770804 200501 1007

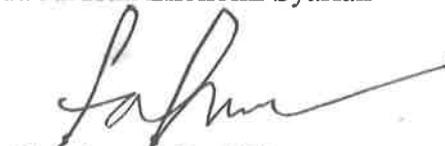
Pembimbing II



Zikriatul Ulya, SE, M.SI
NIDN. 2024029102

Mengetagui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Fahriansyah, Lc, MA
NIDN 2/16068202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Di Kota Langsa**”. Atas Nama Rahmi Nada Rina, Nim 4022015062. Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 06 Maret 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 06 Maret 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa

Penguji I


Abdul Hamid, MA
NIP. 197507312008011007

Penguji II


Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIDN. 2011118901

Penguji III


Mulyadi, MA
NIP. 197707292006041003

Penguji IV


M. Yahya, S.E., M.Si
NIP. 1965123119905001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar Budiman, MCL
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmi Nada Rina
Nim : 4022015062
Tempat/ Tgl. Lahir : Ulim, 26 juli 1996
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jln Safiatuddin dusun sepakat, Desa Blang
Seunibong - Langsa Kota

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Perkembang Usaha Penjahit Di Kotalangsa”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 16 januari 2020

Yang membuat pernyataan



RAHMI NADA RINA

ABSTRAK

Dengan dilakukan pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada para usaha penjahit di kota langsa, dapat meningkatkan kemampuan (*skill*) dan kualitas mereka dalam mengembangkan usahanya. Namun nyatanya, masih banyak sebagian dari para usaha jahit tersebut setelah dibentuk pelatihan dan motivasi tapi masih tetap saja sama seperti awal belum diberikan pelatihan dan motivasi. Belum ada perubahan yang mereka dapat kembangkan sepenuhnya. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha jahit di kota langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan dikumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah usaha jahit di kota langsa berjumlah 83 orang yang kemudian dijadikan sampel berjumlah 83 orang juga. Alat analisis data yang digunakan adalah metode asumsi klasik dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha jahit, ditunjukkan dengan nilai koefisien pelatihan (X_1) bertanda positif yaitu 4.549 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha jahit, ditunjukkan dengan nilai koefisien motivasi (X_2) bertanda positif yaitu 4.605 dan *p-value* kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). (3) Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha jahit, ditunjukkan dengan probabilitas F kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,527 atau 52,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 52,7% perkembangan usaha jahit dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Perkembangan Usaha.

ABSTRACT

With training and motivation given to the tailor businesses in the city of Langsa, it can improve their skills (skills) and quality in developing their businesses. But in fact, there are still many parts of the sewing business after the training and motivation have been formed, but it is still the same as the initial training and motivation has not been given. There has not been a change that they can fully develop. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of training and motivation on the development of sewing business in the city of Langsa. This research uses a quantitative descriptive approach and data is collected through a questionnaire. The population in this study is the sewing business in the city of Langsa amounted to 83 people who then made a sample of 83 people as well. The data analysis tool used is the classic assumption method with multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test and t test. The results of this study indicate that: (1) Training has a positive and significant effect on the development of the sewing business, indicated by the coefficient of training (X1) having a positive sign that is 4,549 and the p-value is less than the level of significance ($0,000 < 0.05$). (2) Motivation has a positive and significant effect on the development of the sewing business, as indicated by the positive coefficient of motivation (X2) which is 4,605 and the p-value is less than the level of significance ($0,000 < 0.05$). (3) Training and motivation together have a significant effect on the development of the sewing business, indicated by the probability of F less than the level of significance ($0,000 < 0.05$). And the coefficient of determination (R²) of 0.527 or 52.7%. This value indicates that 52.7% of the development of the sewing business is influenced by training and motivation, while the remaining 47.3% is influenced by independent variables that are not examined.

Keywords: *Training, Motivation, Business Development.*

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es(dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berpagabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـُو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal		
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah		
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ

al-Hajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعْمٌ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digarisikan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badi'u	=	البَدِيعُ
al-Jalalu	=	الْجَلالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn
 Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

وَإِنَّا لِلَّهِ أَهْوَى خَيْرُ الرَّازِقِينَ

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa aful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللّٰهِ الْمَجْرِبِ هَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللّٰهُمَّ اِنَّا نَسْتَعِزُّ بِكَ بِهَا وَمِنْهَا

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī biBakkata mubāraḳan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur’an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur’an

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naşrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī‘an

Lillāhil-amru jamī‘an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin ‘alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan kasih sayang yang diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini lancar dan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita semua, Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya peneliti dibantu oleh berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor IAIN Langsa
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, beserta seluruh jajarannya.
3. Bapak H. Mulyadi Nurdin, Lc, MH, selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan dukungan dan doa, serta selalu berusaha meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
4. Ibu Zikriatul Ulya, SE, M.SI, dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, serta telah memberikan banyak saran dan kritik kepada peneliti selama masa penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, yang telah memberikan limpahan ilmu dan pelajaran tidak ternilai dan banyak membantu peneliti.

6. Keluargaku, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungannya yang tiada henti.
7. Seluruh teman-teman seangkatan, terima kasih untuk kebersamaan merangkai semua cerita dan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah ikut berkontribusi dalam penelitian ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mendapat kekurangan-kekurangan. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat, oleh karena itu sangatlah diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini.

Langsa, 15 November 2019
Peneliti

Rahmi Nada Rina

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

PERSETUJUAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK	i
TRANSLITERASI	iii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB IPENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Penjelasan Istilah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Pembahasan	10

BAB II LANDASAN TEORI11

2.1 Pelatihan	11
2.1.1 Pengertian Pelatihan	11
2.1.2 Indikator Pelatihan.....	13
2.1.3 Tujuan Pelatihan	15
2.1.4 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan	16
2.1.5 Kriteria Pelatihan	16
2.1.6 Prinsip-prinsip Pelatihan	17
2.1.7 Kebutuhan Pelatihan	18
2.2 Motivasi	19
2.2.1 Pengertian Motivasi	19
2.2.2 Teori Motivasi.....	20
2.2.3 Indikator Motivasi	24
2.2.4 Tujuan Motivasi	26
2.2.5 Kriteria Motivasi	26
2.2.6 Jenis-jenis Motivasi	27

2.3	Perkembangan Usaha	28
2.3.1	Pengertian Perkembangan Usaha	28
2.3.2	Indikator	28
2.4	Penjahit	30
2.5	Penelitian Terdahulu	31
2.6	Kerangka Teori	33
2.7	Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.1.1	Waktu dan Lokasi Penelitian	34
3.1.2	Populasi dan Sampel	34
3.1.3	Teknik Pengukuran Data.....	35
3.1.4	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	36
3.2.1	Identifikasi Variabel.....	36
3.2.2	Definisi Operasionalisasi Variabel	36
3.2.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	39
3.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.2.5	Model Analisa Data	40
3.2.6	Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Hasil Penelitian	43
4.1.1	Gambaran Umum Pengusaha Penjahit Kota Langsa	43
4.1.2	Karakteristik Responden	44
4.1.3	Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
4.2.	Analisis Data.....	54
4.2.1.	Uji Validitas	54
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.	Uji Hipotesis	64
4.3.1.	Uji t (Uji Parsial).....	64
4.3.2.	Uji F (Uji Simultan).....	65
4.3.3.	Koefisien Determinasi (R ²).....	66

BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1. Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan (X1)	47
Tabel 4.2. Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi (X2).....	49
Tabel 4.3. Tanggapan Responden (Y).....	52
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.9. Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.11. Hasil Uji t (Uji Parsial)	64
Tabel 4.12. Hasil Uji F (Simultan).....	65
Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi (R ²)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar.4.1 Grafik Karakteristik Responden.....	44
Gambar 4.2. Grafik Karakteristik Responden.....	45
Gambar 4.3. Grafik Karakteristik Responden.....	46
Gambar 4.4. Grafik Normal	57
Gambar 4.5. Histogram.....	59
Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Al-Qur'an mendesak orang-orang beriman, yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Dalam bagian lain al-Qur'an juga menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, pikiran dan waktu melakukan amal shaleh, amal yang produktif dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, yang malas dan berpangku tangan, dan orang bekerja tapi tidak menghasilkan manfaat.¹

Oleh sebab itu, setiap muslim dianjurkan untuk bekerja yang salah satu diantaranya dengan melakukan sebuah usaha. Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, usaha adalah kegiatan tentang mengerahkan tenaga pikiran atau badan untuk mencapai sesuatu maksud, pekerjaan, perbuatan daya upaya ikhtiar untuk mencapai sesuatu maksud.² Sedangkan menurut Yusuf Qardhawi, usaha adalah memfungsikan potensi diri untuk berusaha secara maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerakan anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain.³

¹Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Pres, 2008), cet. 1, hal.55

²Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hal. 580

³Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Terj. Zainal Arifin Lc dan Dahli Husin, (Jakarta: Gema Insani Perss, 1997), hal.104

Dengan bekerja, setiap individu dapat memenuhi hajat hidupnya, keluarganya, dan berbuat baik kepada kaum kerabatnya, memberikan pertolongan kepada yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, berinfaq di jalan Allah SWT dengan menegakkan KalimahNya.⁴Ini semua merupakan keutamaan-keutamaan yang sangat dijunjung tinggi oleh Islam, yang tidak mungkin bisa dilakukan kecuali dengan kekayaan yang dimiliki. Dan untuk mendapatkan kekayaan tersebut dengan cara usaha dan bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumuah:10).⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT sangat mencintai umat-Nya yang berusaha, dan membenci umat-Nya yang malas bekerja untuk mencari rezeki dengan dalih karena sibuk beribadah atau bertawakkal kepada Allah SWT. Bahkan yang lebih parahnya dia hanya menanti orang-orang yang bersedakah padanya, padahal ia masih mampu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Dalam pelaksanaannya ekonomi Islam menerapkan system yang berorientasi pada *rahmatan lil'alamin*,⁶ suatu sistem perekonomian yang menjadi rahmat bagi seluruh alam. Namun dalam pelaksanaannya ekonomi Islam hanya dikenal dalam ruang lingkup yang sempit yaitu sebagai suatu lembaga keuangan

⁴ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 24

⁵ <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html>

⁶ Muchlish, *Bisnis Syari'ah I*, (Yogyakarta: YKPN, 2007), hal. 6

syariah padahal ruang lingkup ekonomi Islam itu meliputi *sector riil* juga seperti perdagangan, pertanian, industri kecil, dan usaha lainnya. Dalam al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 73 Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan berproduksi keras memanfaatkan semua sumberdaya itu seoptimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan kehidupan yang berbunyi:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: "Dan karena rahmatnya, dia jadikan untuk mu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebagian dari karuniaNya (pada siang hari) dan supaya kamu bersyukur padanya". (Q.S. Al-Qashash(28) :73)

Salah satu usaha atau produksi yang mulai berkembang saat ini adalah usaha jahit pakaian. Dimana usaha menjahit merupakan usaha jasa meningkatkan nilai tambah dari barang tekstil menjadi pakaian. Bahan tekstil tersebut dirancang sesuai keinginan pelanggan dan dijahit sedemikian rupa sehingga ketika mengenakan pakaian itu pelanggan merasa puas.⁷ Keberlangsungan usaha ini tergantung pada banyaknya pelanggan. Layanan yang sangat baik serta memahami keinginan pelanggan merupakan faktor yang penting dalam menjalankan usaha ini. Ketekunan pengusaha sangat penting agar pelanggan bertambah terus. Usaha ini sangat menguntungkan dan tidak ada kabar usaha ini membuat pengusahanya bangkrut atau mempunyai utang banyak.⁸

Dengan adanya pelatihan dan motivasi yang telah dibentuk kepada para usaha penjahit di kota langsa, dapat meningkatkan kemampuan (*skill*) dan kualitas mereka dalam mengembangkan usahanya. Namun nyatanya, masih banyak

⁷ Adler Haymans Manurung, *Wirausaha Bisnis UKM*, (tt:kompass, 2007), hal. 79

⁸ *Ibid.*, hal. 81

sebagian dari para usaha jahit tersebut sudah diberikan pelatihan dan motivasi tapi masih tetap saja sama seperti awal. Belum diberikannya pelatihan dan motivasi, mala belum ada perubahan yang mereka dapat kembangkan sepenuhnya.

Motivasi didapati dari lingkungan sekitar, dukungan keluarga atau teman. Dengan adanya motivasi seharusnya membuat para penjahit, lebih bersemangat dalam mengembangkan usaha, dengan menciptakan berbagai macam kreatif, inovasi dalam hal menjahit. Faktanya, masih ada juga beberapa para usaha jahit di kota langsa yang belum maksimal dalam mengembangkan usahanya. Padahal, banyak sudah bantuan oleh pihak pelaksana seperti mesin jahit, mesin renda, benang dan lain-lain. Agar usaha mereka berkembang pesat dan maju. Tetapi ,masih juga tidak terlalu pandai dalam mengembangkan usahanya. Sehingga belum sepenuhnya bisa maju oleh masyarakat Kota Langsa.

Dengan semakin tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, menuntut seluruh masyarakatnya untuk tidak mengandalkan pekerjaan dari orang lain, namun menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang ada, dapat meningkatkan roda perekonomian dan akhirnya dapat menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Dalam hal ini, maka usaha kecil dapat dijadikan alternatif bagi masyarakat untuk dapat dijadikan pilihan menciptakan lapangan pekerjaan yang baru, karena banyak terbukti perusahaan-perusahaan skala kecil ternyata mampu bertahan dari krisis global yang pernah melanda Indonesia.

Berkembangnya barang dan jasa yang dibutuhkan oleh manusia, tidak mungkin tanpa adanya peran dari *entrepreneur* (wirausaha). Hal ini menunjukkan

bahwa peranan wirausahawan atau masyarakat sangat penting dan strategis dalam memicu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi suatu negara.

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses⁹. Sedangkan wirausaha adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti. Seorang wirausahawan dalam pikirannya selalu berusaha mencari, memanfaatkan, serta menciptakan peluang usaha yang selalu memberi keuntungan. Jiwa kewirausahaan mendorong minat seseorang untuk mendirikan dan mengelola usaha secara maksimal.¹⁰

Majunya perekonomian Indonesia saat ini dalam bidang wirausaha tidak hanya dimiliki oleh para lelaki. Dewasa ini, wanita pun banyak yang tergerak untuk membuat berbagai macam usaha yang dapat dijadikan tumpuan hidupnya kelak atau sebagai pekerjaan sampingan untuk membantu membiayai kehidupan keluarganya. Dahulu hampir dalam segala hal perempuan di tempatkan sebagai subordinat atau pelengkap sedangkan laki-laki adalah superior atau orang yang paling diutamakan. Wanita banyak dianggap sebagai makhluk lemah yang tidak bisa melakukan sesuatu.

Badai krisis moneter atau krisis keuangan memberi pelajaran pada kaum ibu untuk mempersiapkan masa depan. Timbul kesadaran akan resiko dan ketidakpastian dalam hidup sehingga menyadarkan para perempuan

⁹Suryana, *Kewirausahaan: Pedoman Praktis; Kiat dan Proses Menuju Sukses*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006), hal. 2

¹⁰ Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo, 2009), hal. 15

untukberbisnis. Sektor kewirausahaan merupakan salah satu bidangusahayang menjadi pilihan bagi banyakperempuan untukpembuktian kemampuan dirinya dalam berusaha. Sudah sangat banyak wanita yang menjadi pengusaha dari sejak tingkat mikro, kecil, menengah, dan besar, dengan maksud untuk membantu suami mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Seorangwirausaha utamanya tidak termotivasi oleh *financial insentive*, tetapi oleh keinginan untuk melepaskan diri dari lingkungan yang tidak sesuai, disamping gunamenemukanartibaru bagi kehidupannya. Faktor motivasi wirausaha perempuan adalah *The Feminist Refugee* yaitu para wanita yang merasa telah mendapatkan perlakuan diskriminatif dibandingkan kaum laki-laki, baik dalam sistem pendidikan, lingkungan perusahaan, maupun dalam masyarakat, akan berusahamembuktikanbahwa dirinyamampumendirikan perusahaan sendiri. Sedangkan faktor motivasi yang lainnya adalah *The housewife refugee* yaitu para ibu rumah tangga yang pada awalnya sibuk mengurus anak dan rumah tangganya akan mencoba membantu suaminya dalam hal keuangan karena kebutuhan–kebutuhan anak–anak yang semakin dewasa semakin besar¹¹.

Usaha *tailor* atau penjahit adalah salah satu usaha jasa yang menyediakan jasa dalam wujudinformal.Sektor informal sangat membantu kepentingan masyarakat dalam menyediakan lapangan pekerjaan dengan penyerapan tenaga kerja secara mandiri atau menjadi *safety belt* bagi tenaga kerja yang memasuki pasar kerja, selain untuk menyediakan kebutuhan masyarakat golongan menengah ke bawah.Pada umumnya sektor informal sering dianggap lebih mampu

¹¹ Rambat Lupiyoadi, *Entrepreneurship From Mindset To Strategy*, Edisi Kedua, (Jakarta:Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004), hal. 18

bertahanhidup dibandingkan sektor usaha lain. Hal tersebut dapat terjadi karena sektor informal relatif lebih bebas atau tidak tergantung pada pihak lain, khususnya menyangkut permodalan dan lebih mampu beradaptasi dengan usahanya.

Pemberdayaan ekonomi masyarakat yang dilakukan merupakan upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan upaya memperkuat kelembagaan ekonomi mikro dan kecil lokal yang ada dalam masyarakat agar komunitas ekonomi mikro tersebut mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan. Agar proses perubahandan pengembangan berjalan lancar menuju era sejahtera dan demokrasi, maka dilakukan pembentukan suatu wadah yangmandiri dan *fleksibel*, guna mengantisipasi semua masalah sosial yang ada dimasyarakat.

Perempuan perlu diberikan suatu pelatihan,pendidikan, bahkan suatu pemberdayaan, agar mereka memiliki kemampuan untuk hidup layak dan bisa membantu keluarganya untuk memenuhi kebutuhansehari-hari.Dengan adanya program tersebut diharapkan agar narapidana perempuan ini setelah keluar nanti dapat meningkatkan kemampuannya dengan cara mengembangkan potensinya serta dapat membantu perekonomiannya. Masalah ekonomi tidak terlepas dari masalah kemiskinan. Indonesia merupakan negara dunia ketiga yang tingkat emiskinannya masih tinggi. Kemiskinan merupakan masalah yang paling utama yang mempengaruhi masalah sosial lainnya ,ada beberapa penyebab kemiskinan diantaranya tingkat pengangguran yangtinggi,jumlah anggota keluarga yang tidak seimbang dengan pendapatan, rendahnya tingkat pendidikan, tidak memiliki

keterampilan, dan salah satu hal yang juga mendorong timbulnya kemiskinan ialah kurangnya masyarakat miskin mendapatkan akses permodalan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap perkembangan usaha pada penjahit di Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap perkembangan usaha pada penjahit di Kota Langsa?

1.3 Penjelasan Istilah

1.3.1. Pelatihan

Menurut Hamalik, Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹²

1.3.2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam

¹²Oemar Hamalik, *Pengembangan SDMManajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).

menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.¹³

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh pelatihan terhadap perkembangan usaha pada penjahit di Kota Langsa.
- b) Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh motivasi terhadap perkembangan usaha pada penjahit di Kota Langsa.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha mikro pada penjahit perempuan di Kota Langsa (Kecamatan Langsa Kota) diharapkan memiliki manfaat tertentu:

- a) Manfaat secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran atau pengetahuan, dalam bidang muamalah mengenai perkembangan usaha melalui kegiatan sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam penelitian ini dan pengabdian masyarakat.
- b) Manfaat secara praktis diharapkan dengan diketahuinya strategi pemasaran yang dilakukan oleh produksi pihak produksi dapat menjalankan bisnis

¹³Mangkunegara, A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014).

yang lebih baik berdasarkan etika bisnis dalam islam. Meningkatkan strategi-strategi pemasaran yang lebih menarik bagi masyarakat Kota Langsa dan meningkatkan kenyamanan masyarakat dalam mendapatkan pakaian yang bagus dan berkualitas.

1.6 Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini nanti, penulis akan membagi ke dalam lima bab, dengan uraian di bawah ini:

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II menguraikan tentang tinjauan pustaka atau kajian sebelumnya tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan pada penjahit di kota langsa.

Bab III menguraikan tentang metode penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV menguraikan secara rinci tentang hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha pada penjahit di kota langsa

Bab V merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Hamalik, Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹⁴

Menurut Sutrisno, mengemukakan bahwa pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.¹⁵

Rivai menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti

¹⁴ Hamalik, Oemar, *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).

¹⁵Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012).

pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.¹⁶

Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pekerja akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.¹⁷

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan.

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya, pegawai

¹⁶ Rivai, V, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

¹⁷ Dessler, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*, (Jakarta: PT. Indeks, 2013)

tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dan kualitas yang tinggi dan laba atas investasi yang akan lebih baik.¹⁸

Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan reorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.¹⁹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

¹⁸Priansa, D.J., *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2018)

¹⁹ Mangkunegara, A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017)

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.1.3 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut adalah sebagai berikut:²⁰

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

²⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. diakses pada tanggal 10 November 2019.

2.1.4 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Simamora manfaat program pelatihan bagi perusahaan dan individu adalah sebagai berikut:²¹

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

2.1.5 Kriteria pelatihan

Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan berfokus pada proses dan *outcome*. Menurut Wungu dan Brotoharsojo, peran Manajer

²¹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2009).

departemen sumber daya manusia dan pelatih khususnya memperhatikan beberapa hal penting berikut:

1. Reaksi para peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran.
2. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan dalam perilaku yang dihasilkan dari pelatihan.
4. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya angka perputaran karyawan, tingkat keselamatan kerja dan ketidakhadiran bekerja

2.1.6 Prinsip-prinsip Pelatihan

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap pekerja, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para pekerja yang akan mengikuti pelatihan tersebut.

Selanjutnya Mc Gehee, seperti yang dikutip DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- c. Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.²²

2.2.7 Kebutuhan Pelatihan

Menurut Rivai, pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Padasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:²³

²² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2006).

²³ Rivai, V, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang

Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.

2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya

Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.

3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan

Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun *ekstern* (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi ditemukan sebelumnya.²⁴

²⁴Mangkunegara, A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).

Menurut Priansi, motivasi adalah suatu usaha sadar mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan dalam melaksanakan upaya tinggi.²⁵

Menurut Terry dalam Hasibuan, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang.²⁶

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

2.2.2 Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi menurut para ahli yang menjelaskan tentang motivasi. Menurut Mangkunegara teori ini dikelompokkan kedalam enam (6) kategori, yaitu:²⁷

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari

²⁵ Priansa, D. J, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: CV. Alfabeta, 2018.

²⁶Hasibuan, M. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016), hal.145

²⁷Mangkunegara, A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).

kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*) meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*social needs*)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja,
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati,
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi,
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*EsteemNeeds*) jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinanakan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*self-Actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi, yaitu:

- a. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Eksternal).
- b. *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (internal).

3. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*), adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton, P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya kebutuhan pokok manusia :

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang *kreatif* dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan

penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

4. Teori Motivasi Ekspektasi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

5. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerjaannya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

6. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan dua (2) tipe pekerja yaitu X dan Y.

- a. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerjasama.
- b. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

2.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa:²⁸

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirинnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

²⁸ Siagian Sondang p, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005)

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil

6. Tanggung Jawab

Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu

7. Kewajiban

Dapat diartikan: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai

pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:²⁹

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.5 Kriteria Motivasi

Adapun menurut Sardiman motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri:³⁰

- a. Tekun menghadapi tugas
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)

²⁹ Hasibuan, Malayu Sp, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

³⁰ A.M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011)

- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d. Lebih senang bekerja mandiri
- e. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya
- g. Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

2.2.6 Jenis dan Metode Motivasi

Adapun menurut Hasibuan jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:³¹

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Metode motivasi menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung

Adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan

³¹ Hasibuan, Malayu Sp, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya

2.3. Perkembangan usaha

2.3.1. Pengertian perkembangan usaha

Perkembangan usaha adalah suatu bentuk usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi lebih baik lagi dan agar mencapai pada suatu titik atau puncak menuju kesuksesan perkembangan usaha dilakukan oleh usaha yang sudah mulai terproses dan terlihat ada kemungkinan untuk lebih maju lagi. Perkembangan usaha merupakan suatu keadaan terjadinya peningkatan omset penjualan.³²

2.3.2. Indikator Perkembangan Usaha

Tolak ukur tingkat keberhasilan dan perkembangan perusahaan kecil dapat dilihat dari peningkatan omzet penjualan. Tolak ukur perkembangan usaha haruslah parameter yang dapat diukur sehingga tidak bersifat nisbi atau bahkan bersifat maya yang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan. Semakin kongkrit tolak ukur itu semakin mudah bagi semua pihak untuk memahami serta

³²Purdi E chandra, *Trik Sukses Menuju Sukses*, (Yogyakarta: Grafika Indah, 2000), hal. 121

membenarkan atas diraihnya keberhasilan tersebut.³³ Para peneliti (Miles *at all*, Hadjimanolis) menganjurkan peningkatan omzet penjualan, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan pelanggan sebagai pengukuran perkembangan usaha.¹⁰ Adapun indikator perkembangan usaha tersebut sebagai berikut:

1. Modal Usaha Modal

Usaha adalah uang yang dipakai sebagai pokok (induk) untuk berdagang, melepas uang, dan sebagainya; harta benda (uang, barang dan sebagainya) yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambahkan kekayaan".³⁴

2. Omzet Penjualan

Kata omzet berarti jumlah, sedangkan penjualan kegiatan menjual barang yang bertujuan mencari laba atau pendapatan. Penjualan adalah usaha yang dilakukan manusia untuk menyampaikan barang dan jasa kebutuhan yang telah dihasilkannya kepada mereka yang membutuhkan dengan imbalan uang menurut harga yang telah ditentukan sebelumnya.³⁵ Sehingga omzet penjualan berarti jumlah penghasilan atau laba yang diperoleh dari hasil menjual barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu, yang dihitung berdasarkan jumlah uang yang diperoleh.

3. Keuntungan Usaha

Secara teoritis tujuan utama perusahaan adalah untuk memanfaatkan sumber daya (alam dan manusia) guna mendapatkan manfaat (*benefit*) darinya,

³³ Mohammad Sholeh, *Analisis Strategi Inovasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*, (Semarang: UNDIP, 2008), hal. 25.

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, di Akses pada Tanggal 13 Agustus 2019

³⁵ Sutanto, *Teknik Menjual Barang*, (Jakarta: Balai Aksara, 2000), hal. 10.

dalam pengertian komersial manfaat bisa berupa manfaat negatif yang sering diistilahkan rugi (*loss*) atau manfaat positif yang sering disebut sebagai untung (positif). Ukuran yang sering kali digunakan untuk menilai berhasil atau tidaknya manajemen suatu perusahaan adalah dengan melihat laba yang diperoleh perusahaan. Laba bersih merupakan selisih positif atas penjualan dikurangi biaya-biaya dan pajak. Pengertian laba yang dianut oleh organisasi akuntansi saat ini adalah laba akuntansi yang merupakan selisih positif antara pendapatan dan biaya.

4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau man power adalah kelompok penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

5. Cabang Usaha

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata cabang jika dipadankan dengan kata kantor memiliki pengertian satuan usaha (kedai, toko), lembaga perkumpulan, kantor, dan sebagainya yang merupakan bagian dari satuan yang lebih besar. Cabang juga berarti terpecah, tidak terpusat pada satu saja.³⁶

2.4 Penjahit

Penjahit merupakan seorang pekerja yang mampu menciptakan sebuah pakaian. Produk jahit menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, seprai, taplak, kain lapis mebel, dan kain pelapis jok. Benda-benda yang dijahit misalnya bendera, tenda, sepatu, tas, dan sampul buku. Penjahit merupakan proses penyambungan kain atau bahan-bahan pelatihan/pendidikan karena menjadi seorang penjahit yang handal bukanlah hal yang mudah, ada tata cara untuk membuat design, membuat

³⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses pada tanggal 4 Mei 2019.

pola dan ada tata cara untuk memotong kain yang baik dan benar. Pendidikan menjahit dapat diperoleh di kursus menjahit atau sekolah mode. Orang bekerja menjahit pakaian disebut penjahit. Penjahit pakaian pria disebut tailor, sedangkan pakaian wanita disebut modiste. Dapat disimpulkan bahwa menjahit merupakan sebuah pekerjaan menyambung kain dan bahan-bahan lain yang bisa dilakukan dengan memakai jarum tangan maupun dengan mesin jahit. Tidak semua orang bisa menjahit, karena menjahit perlu bakat atau keahlian yang sangat tinggi dan kreatif. Menjahit juga perlu pelatihan untuk membuat pola dan memotong kain agar menjadi sebuah pakaian yang bisa dipakai seseorang (Fajarsari, 2016)

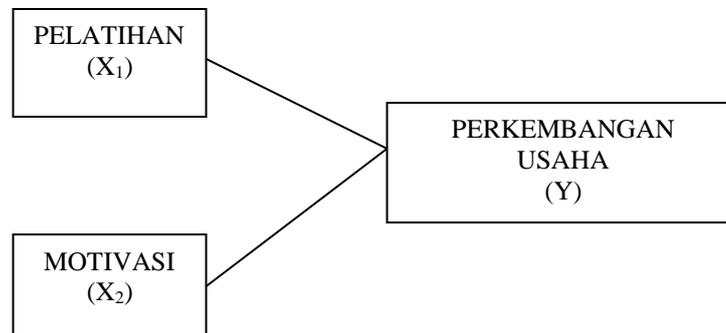
2.5 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Metode Yang digunakan	Hasil
Megawati Beddu, 2018	Pengaruh Minat Dan Motivasi Berwirausaha Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Menjahit Di Kota Parepare	Variabel independen: • Minat • Motivasi Variabel Dependen: • Usaha Penjahit	Metode Kualitatif dan Kuantitatif Regresi Berganda SPSS	Dari hasil analisis regresi antara dua variabel minat dan motivasi berwirausaha perempuan terhadap pengembangan usaha menjahit di kota Parepare maka diperoleh minat berwirausaha (X_1) = 0.166, motivasi berwirausaha (X_2) = 0.491, Variabel yang paling dominan mempengaruhi pengembangan usaha menjahit adalah motivasi berwirausaha sebesar 0.720, karena motivasi memberikan dorongan dan semangat kerja yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Ghifar Zakatus Suaidah, 2017	Hubungan Antara Pelatihan Menjahit Tingkat Terampil Dengan Pembentukan Sikap Wirausaha Bagi Anggota Kopwan (Koperasi Wanita) Di Desa Tritunggal Babat Lamongan	Variabel independen: • Pelatihan Variabel Dependen: • Sikap wirausaha	Metode Kualitatif dan Kuantitatif	korelasi yang positif antara pelatihan menjahit tingkat terampil dengan pembentukan sikap wirausaha bagi anggota Koperasi Wanita di desa Tritunggal Babat Lamongan sebesar 0,771. Karena r hitung lebih besar dari r tabel. Hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori kuat terbukti berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799.
Nuraisyah Ubis, 2019	Pengaruh motivasi, Pelatihan, Dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog divrei Sumut Medan	Variabel independen: • Motivasi • Pelatihan Variabel dependen: • Prestasi kerja karyawan	Metode Kualitatif dan Kuantitatif	Hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divrei Sumut Medan. Dikarenakan hasil t hitung ($4,026 > t$ tabel ($2,052$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Aminah Hidayati, 2017	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Pada Dompot Dhuafa Sumsel	Variabel independen: • Pelatihan • Motivasi Variabel Dependen: • Kinerja fundraiser	Metode Kualitatif dan Kuantitatif Regresi Berganda SPSS	bahwa pelatihan dan Motivasi kerjadi Dompot Dhuafa Sumsel berpengaruh terhadap kinerja fundraiser. Hasil hasil uji parsial analisis regresi X1 pelatihan di peroleh nilai t hitung sebesar $3,113 > t$ Table ($2,052$) artinya H_0 di tolak, dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Fundraiser

2.6 Kerangka Teori



2.7. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga:

Ho1: Pelatihan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa .

Ha1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa.

Ho2: Motivasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa.

Ha2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa.

Ho3: Pelatihan dan motivasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa.

Ha3: pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Usaha Pada Penjahit Kota Langsa .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian pada penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Sifat penelitian ini yaitu eksplanatori (*explanatory research*). Eksplanatori adalah penelitian bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

3.1.1 Waktu dan lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Dimulai maret 2019 sampai dengan mei 2019. Penelitian ini berlokasi di langsa kota .

3.1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh usaha penjahit yang berada di kec. langsa kota. Adapun populasi usaha penjahit. Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan Sampling Jenuh atau metode *total sampling* yakni seluruh populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Sugiyono menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang penjahit di langsa kota.

Dari perhitungan di atas maka dengan demikian jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu 83 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel secara kebetulan. Artinya siapa saja anggota populasi yang ditemui saat dilakukan penelitian maka anggota populasi tersebut ditarik sebagai sampel.

3.1.3 Teknik Pengukuran Data

1 *Interview* (wawancara)

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual.³⁷

2 Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.³⁸ Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1 Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2 Setuju (S) diberi skor 4
- 3 Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- 4 Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5 Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.1.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut:

³⁷Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 30

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 192

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dengan melakukan penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada penjahit di kota langsa.
2. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari literatur atau sumber bacaan dan hasil publikasi ilmiah, seperti: jurnal, artikel terkait yang didapat melalui media internet guna mendukung penelitian ini.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.2.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti yaitu:

1. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2),
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel perkembangan usaha penjahit (Y).

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan(X_1)	Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan f. sasaran	Skala Likert
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah suatu kekuatan	a. daya dorong b. kemauan	Skala Likert

	pendorong dalam diri seseorang yang memaksanya untuk melakukan suatu tindakan	c. kerelaan d. membentuk keahlian e. membentuk keterampilan f. tanggung jawab g. kewajiban h. tujuan	
Perkembangan usaha (Y)	Perkembangan usaha merupakan suatu keadaan terjadinya peningkatan omset penjualan	a. modal usaha b. omzet penjualan c. keuntungan usaha d. tenaga kerja e. cabang usaha	Skala Likert

3.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.³⁹ Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Adapun kriteria atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:⁴⁰

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan

³⁹Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 65

⁴⁰ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 145

terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/objek yang sama dengan ketentuan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.⁴¹

3.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.⁴² Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 10 . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.⁴³

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas

⁴¹Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 67

⁴²*Ibid*, h. 170

⁴³*Ibid*, h. 171

dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi Normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normalitas masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%), maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁴⁴

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.⁴⁵

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada

⁴⁴Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 75

⁴⁵*Ibid*, h. 76

tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:⁴⁶

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$

e. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak secara signifikan variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian Linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (Linieritas) kurang dari 0,05.⁴⁷

3.2.5 Model Analisis Data

a. Model Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS Versi 16.

⁴⁶*Ibid*, h. 77

⁴⁷*Ibid*, h. 79

b. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda yaitu:⁴⁸

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	perkembangan usaha
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Motivasi
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
e	=	Error

3.2.6 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Uji t

Digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesisnya yaitu:

1) H₀ : $\beta_i = 0$, pelatihan,dan motivasi berpengaruh tidak signifikanterhadap perkembangan usaha

H_a : $\beta_i \neq 0$, pelatihan,dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha

Level of signikansi yaitu: 5%

2) Kriteria pengujian :

Jika nilai t sig. > $\alpha=0,05$, maka hipotesis H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika nilai t sig. < $\alpha=0,05$, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 64

b. Uji F

Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesisnya yaitu:

3) $H_0 : \beta_i = 0$, pelatihan, dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perkembangan usaha

$H_a : \beta_i \neq 0$, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha

Level of signikansi yaitu: 5%

1) Kriteria pengujian :

Jika nilai $F_{sig.} > \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $F_{sig.} < \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis ini terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2), sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum pengusaha jahit kota langsa

Perkembangan usaha mikro kecil dan menengah di kota langsa terus meningkat yakni sebesar 28,32% . pada perekonomian tahun 2016. Secara umum kota langsa tidak terlepas dari kontribusi usaha jahit. Usaha tailor atau penjahit adalah salah satu usaha jasa yang menyediakan jasa dalam wujud informal. Sektor informal sangat membantu kepentingan masyarakat dalam menyediakan lapangan pekerjaan dengan penyerapan tenaga kerja secara mandiri atau menjadi *safety belt* bagi tenaga kerja yang memasuki pasar kerja, selain untuk menyediakan kebutuhan masyarakat golongan menengah ke bawah. Pada umumnya sektor informal sering dianggap lebih mampu bertahan hidup dibandingkan sektor usaha lain. Hal tersebut dapat terjadi karena sektor informal relatif lebih bebas atau tidak tergantung pada pihak lain, khususnya menyangkut permodalan dan lebih mampu beradaptasi dengan usahanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perkembangan usaha penjahit di kota langsa yang terdiri dari pelatihan, dan motivasi. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang. Dalam penelitian ini, teknis analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik yaitu analisis yang mengacu pada analisa data-data dari jawaban questioner yang telah dijawab responden yang kemudian diolah menggunakan program SPSS. Sedangkan analisis dekriptif merupakan analisis

yang menjelaskan gejala-gejala yang terjadi pada variabel-variabel penelitian untuk mendukung hasil analisis statistik.

Visi Penjahit

- Membantu konsumen dalam hal penampilan salah satunya pakaian dan memberikan mutu yang baik serta harga terjangkau

Misi Penjahit

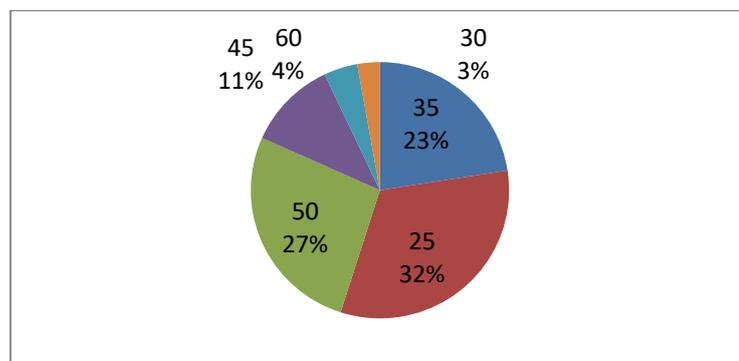
- Memberikan layanan yang maksimal kepada konsumen dan juga pelanggan secara maksimal memberikan harga yang tetap terjangkau tapi tidak terlepas dari mutu yang diberikan dan disesuaikan dengan harga kelompok penjahit lain.

4.1.2 Karakteristik Responden

Deskripsi data penelitian ini adalah usaha penjahit di kota langsa. Dengan karakteristik usia, jenis kelamin, lama usaha. Penelitian ini dilakukan Kota Langsa. Berdasarkan karakteristik sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



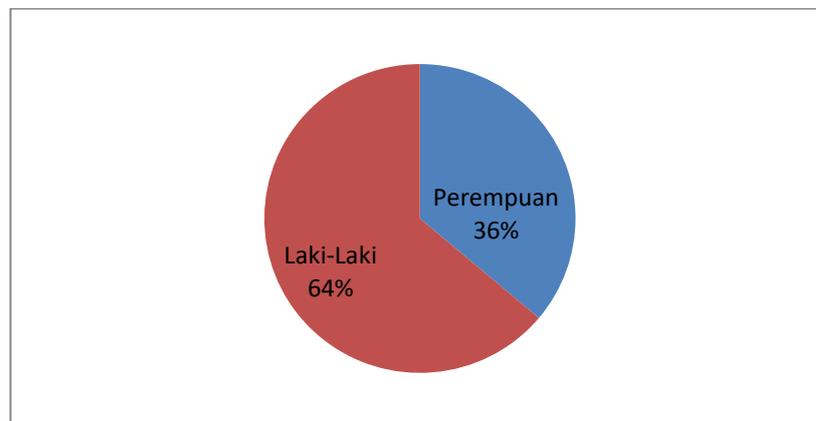
Gambar 4.1 Grafik Karakteristik Responden

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 47 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 14%, responden dengan usia 35 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 19%, responden dengan usia 25 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 28%, responden dengan usia 50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 23%, responden dengan usia 45 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 10%, responden dengan usia 60 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4%, dan responden dengan usia 30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden dengan usia 25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

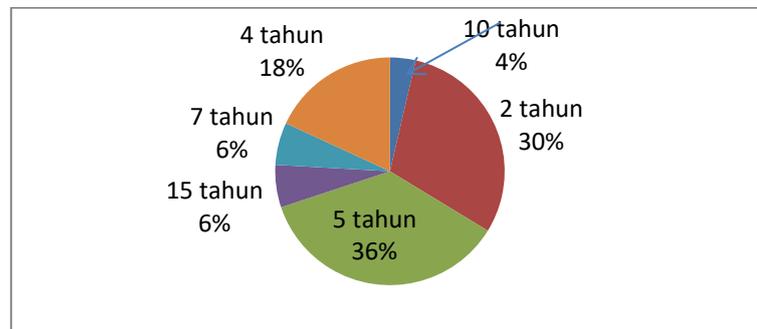


Gambar 4.2. Grafik Karakteristik Responden

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau sebesar 64% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau sebesar 36%. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha



Gambar 4.3. Grafik Karakteristik Responden

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan lama usaha 10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4%, responden dengan lama usaha 2 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 30%, responden dengan lama usaha 5 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 36%, responden dengan lama usaha 15 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6%, responden dengan lama usaha 7 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6%, dan responden dengan lama usaha 4 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 18%. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini lama usaha 5 tahun.

4.1.3. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Perkembangan Usaha Penjahit di Kota Langsa (X1)

Untuk mengetahui mengenai pengaruh pelatihan terhadap perkembangan usaha penjahit Kota Langsa, Penulisan melakukan pembagian angket kepada responden, dan hasil kuesionernya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Saya mengikuti pelatihan yang diarahkan oleh instruktur (pelatih) pada event tertentu.	10	50	37	148	25	75	10	20	1	1	83	294	3.54	Setuju
2	Saya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan yang diadakan.	38	190	20	80	15	45	5	10	5	5	83	330	3.97	Sangat Setuju
3	Instruktur (pelatih) menyampaikan materinya dengan baik sehingga materi mudah saya mengerti.	15	75	39	156	12	36	10	20	7	7	83	294	3.54	Setuju
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan usaha yang saya jalankan.	36	180	38	152	15	45	5	10	4	4	83	391	4.71	Sangat Setuju
5	Setelah diadakannya pelatihan, saya mampu memahami semua maksud tujuan yang sesuai dengan usaha saya.	28	140	36	144	10	30	4	8	5	5	83	327	3.93	Setuju
6	Usaha yang saya jalankan sangatlah tepat mengenai sasaran di bidang usaha jahit.	39	195	29	116	8	24	5	10	2	2	83	347	4.18	Sangat setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai Saya mengikuti pelatihan yang diarahkan oleh instruktur (pelatih) pada event tertentu, mayoritas responden 35 (42%), menyatakan setuju, 10 orang (12%) menyatakan sangat setuju, kemudian 25 orang (30%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (12%) menyatakan tidak setuju dan

sisanya 1 orang (1%) menyatakan tidak setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangatlah penting untuk membuat para usaha jahit lebih terampil.

Penjelasan reponden mengenai Saya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan yang diadakan, mayoritas 38 responden (46%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (24%) menyatakan setuju, 15 orang menyatakan (18%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, bahwa jika seseorang berpartisipasi aktif dalam sebuah program pelatihan maka akan terus dapat mengembangkan dan mengasah kemampuan nya.

Penjelasan reponden mengenai Instruktur (pelatih) menyampaikan materinya dengan baik sehingga materi mudah saya mengerti, mayoritas 39 responden (47%) menyatakan setuju, 15 orang menyatakan (18%) sangat setuju, 36 orang (43%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (12%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (8%) menyatakan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa, penyampaian materi sangatlah penting agar mudah dimengerti oleh semua orang.

Penjelasan reponden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan usaha yang saya jalankan. Mayoritas 38 responden (46%) menyatakan setuju, 36 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (18%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 4 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi, materi yang sesuai sangat lah berdampak pada usaha yang mereka jalankan.

Penjelasan reponden mengenai Setelah diadakannya pelatihan, saya mampu memahami semua maksud tujuan yang sesuai dengan usaha saya. Mayoritas 36 responden (43%) menyatakan setuju, 28 orang menyatakan (34%)

menyatakan sangat setuju, 10 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (5%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai Usaha yang saya jalankan sangatlah tepat mengenai sasaran di bidang usaha jahit. Mayoritas 39 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (35%) menyatakan setuju, 8 orang (10%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian usaha yang tepat akan mengenai sasaran yang dituju.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Perkembangan Usaha Penjahit di Kota Langsa (X2)

Untuk mengetahui mengenai pengaruh motivasi terhadap perkembangan usaha penjahit Kota Langsa, Penulisan melakukan pembagian angket kepada responden, dan hasil kuesionernya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.

Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus mengerjakan dalam hal apapun.	34	170	35	140	7	21	5	10	2	2	83	343	4.13	Sangat Setuju
2	Saya bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik	38	190	25	100	7	21	8	16	5	5	83	332	4.00	Sangat Setuju
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kerelaan dan dengan sungguh-sungguh.	30	150	29	116	11	33	8	16	5	5	83	320	3.85	Setuju

4	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik.	32	160	25	100	12	36	9	18	5	5	83	319	3.84	Setuju
5	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja, agar saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan mudah.	33	165	27	108	11	33	5	10	7	7	83	323	3.89	Setuju
6	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya lakukan.	28	140	39	156	11	33	1	2	2	2	83	333	4.00	Sangat Setuju
7	Keluhan dari parakonsumen menjaditanggungjawab saya dalam bekerja.	29	145	34	136	12	36	6	12	2	2	83	331	4.00	Sangat Setuju
8	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya.	38	190	24	96	10	30	8	16	3	3	83	335	4.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan hal apapun. Mayoritas responden 35 (42%) menyatakan setuju, 34 orang (40%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang fokus dalam mengerjakan apapun akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Penjelasan reponden mengenai Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik. Mayoritas 38 responden (46%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (30%) menyatakan setuju, 7 orang

(8%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kerelaan dan dengan sungguh-sungguh. Mayoritas 30 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (35%) menyatakan setuju, 11 orang (13%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju. Banyak nya dominan responden yang sangat benar-benar dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan usahanya agar mendapatkan sasaran yang dituju.

Penjelasan reponden mengenai Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik. Mayoritas 32 responden (39%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (30%) menyatakan setuju, 12 orang (14%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (11%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian banyak responden yang melakukan inisiatif dan hal kreatif untuk memajukan usahanya tersebut.

Penjelasan reponden mengenai Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya lakukan. Mayoritas 39 responden (47%) menyatakan setuju, 11 orang (13%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (34%) menyatakan setuju, 1 orang (1%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai Keluhan dari para konsumen menjadi tanggung jawab saya dalam bekerja. Mayoritas 34 responden (41%) menyatakan setuju, 29 orang (35%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (15%) menyatakan

kurang setuju, 6 orang (7%) menyatakan tidak setuju dan sisanya 2 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya. Mayoritas 38 responden (46%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (29%) menyatakan setuju, 10 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 3 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa, banyaknya responden yang bekerja dengan menggunakan perhitungan agar pekerjaan nya selesai sesuai tujuan.

c. Tanggapan Responden Atas Variabel Perkembangan Usaha (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel perkembangan usahadapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3.
Tanggapan Responden

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Dengan adanya modal usaha yang memadai maka dapat mempengaruhi hasil penjualan.	38	190	24	96	10	30	8	16	3	3	83	335	4.00	Sangat setuju
2	Dengan adanya arahan dan pelatihan, jumlah omset penjualan saya meningkat.	28	140	36	144	10	30	4	8	5	5	83	327	3.93	Setuju
3	Keuntungan usaha saya meningkat	34	170	35	140	7	21	5	10	2	2	83	343	4.13	Sangat Setuju

4	setelah adanya pemberian motivasi dan pelatihan. Adanya tenaga kerja dapat membantu usaha saya lebih maju. Saya akan membuka cabang usaha di daerah lain, apabila usaha sudah berkembang pesat.	15	75	39	156	12	36	10	20	7	7	83	294	3.54	Setuju
5		39	195	29	116	8	24	5	10	2	2	83	347	4.18	Sangat setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai Dengan adanya modal usaha yang memadai maka dapat mempengaruhi hasil penjualan. Mayoritas 38 responden (46%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (29%) menyatakan setuju, 10 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10%) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 3 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai Dengan adanya arahan dan pelatihan, jumlah omset penjualan saya meningkat. Mayoritas 36 responden (43%) menyatakan setuju, 28 orang menyatakan (34%) menyatakan sangat setuju, 10 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (5%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai Keuntungan usaha saya meningkat setelah adanya pemberian motivasi dan pelatihan. Mayoritas responden 35 (42%) menyatakan setuju, 34 orang (40%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang

(2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai Adanya tenaga kerja dapat membantu usaha saya lebih maju. mayoritas 39 responden (47%) menyatakan setuju, 15 orang menyatakan (18%) sangat setuju, 36 orang (43%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (12%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (8%) menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai Saya akan membuka cabang usaha di daerah lain, apabila usaha sudah berkembang pesat. Mayoritas 39 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (35%) menyatakan setuju, 8 orang (10%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian usaha yang tepat akan mengenai sasaran yang dituju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20,00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dengan menggunakan $N = 83$ didapatkan $r_{tabel} = 0,213$. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
Pelatihan (X₁)			
X1.1	0,641	0,213	Valid
X1.2	0,460	0,213	Valid
X1.3	0,573	0,213	Valid
X1.4	0,608	0,213	Valid
X1.5	0,497	0,213	Valid
X1.6	0,449	0,213	Valid
Motivasi (X₂)			
X2.7	0,334	0,213	Valid
X2.8	0,496	0,213	Valid
X2.9	0, 665	0,213	Valid
X2.10	0,443	0,213	Valid
X2.11	0,589	0,213	Valid
X2.12	0,432	0,213	Valid
X2.13	0,801	0,213	Valid
X2.14	0,7545	0,213	Valid
Perkembangan Usaha (Y)			
Y1.1	0,797	0,213	Valid
Y1.2	0,719	0,213	Valid
Y1.3	0,597	0,213	Valid
Y1.4	0,663	0,213	Valid
Y1.5	0,797	0,213	Valid

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Pada tabel dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,213$). Dengan probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dan pernyataan pada instrumen baik dari pertanyaan dan pernyataan variabel pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian. Artinya semua pertanyaan dan

pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

“Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).”⁴⁹. Dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach’s Alpha) > 0,6 (Standar Alpha).⁵⁰

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,705	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,729	0,6	Reliabel
Perkembangan Usaha (Y)	0,780	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui seluruh koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai standar alpha yaitu 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pertanyaan dan pernyataan mengenai pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha merupakan jawaban pertanyaan dan pernyataan yang reliabel atau handal. Artinya jawaban pertanyaan dan pernyataan mengenai pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha konsisten dan stabil.

⁴⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hal. 48.

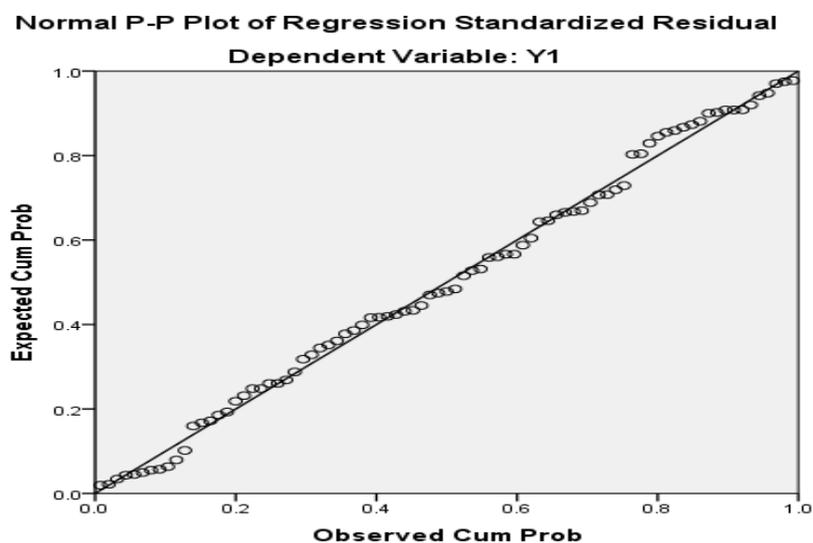
⁵⁰ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Mulya Saran, 2013), h. 141-145.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen (perkembangan usaha) dan dependen (pelatihan dan motivasi) memiliki distribusi yang normal, dengan cara melihat grafik normal P-P Plot untuk mendeteksi normalitas data.⁵¹ Selain itu juga pengujian pada uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis : “Jikaisignifikansipadanilai*Kolmogorov-Smirnov*<0,05,maka Ho ditolak, jadi data residual berdistribusi tidak normal. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*> 0,05, maka Ho diterima, jadi data residual berdistribusinormal.”⁵²

Gambar 4.4.
Grafik Normal



Sumber : Data primer di olah, 2019

⁵¹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,2000), h.214.

⁵²*Ibid*, hal. 147.

Pada Gambar Grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁵³

Tabel 4.6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y1
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.1566	27.6627	18.2289
	Std. Deviation	2.91540	3.98863	2.78640
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.084	.101
	Positive	.085	.084	.101
	Negative	-.072	-.061	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	.766	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587	.601	.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Adapun hasil dari pengujian dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah:

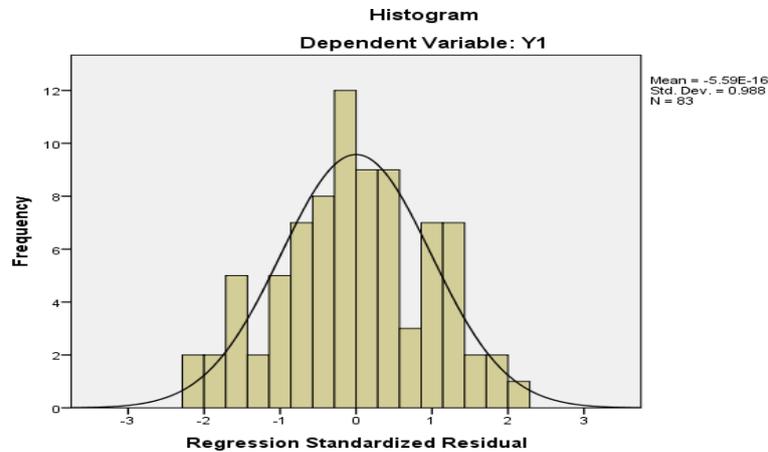
$X1 = 0,774 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

$X2 = 0,766 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

$Y = 0,924 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

⁵³Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian...*, h. 169

Gambar 4.5.
Histogram



Sumber: Data yang di olah pada SPSS 20, 2019

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot, dapat di simpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaanya atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang ditetapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi bentuk linear. *Out put* analisis tabel ANOVA adalah:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	307.593	14	21.971	4.540	.000
Y1 * X1	Between Groups	265.323	1	265.323	54.829	.000
	Deviation from Linearity	42.270	13	3.252	.672	.783
	Within Groups	329.058	68	4.839		
	Total	636.651	82			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	341.131	17	20.067	4.414	.000
Y1 * X2	Between Groups	267.205	1	267.205	58.772	.000
	Deviation from Linearity	73.926	16	4.620	1.016	.452
	Within Groups	295.520	65	4.546		
	Total	636.651	82			

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hubungan variabel X₁ (0,783), X₂ (0,452), terhadap Y > 0,05 yang berarti bahwa hubungan kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear atau tidak. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. “Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama

dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).”⁵⁴ Adapun hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel independen	Tolerance	VIF
Pelatihan (X ₁)	0,695	1.438
Motivasi (X ₂)	0,695	1.438

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Hasil uji multikolinearitas (uji VIF) Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Artinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

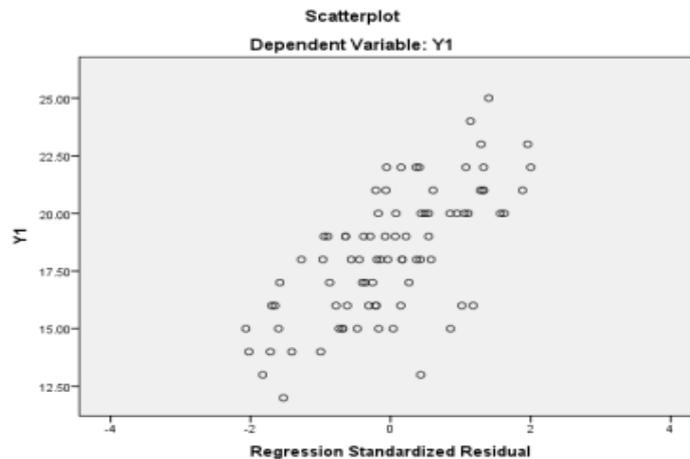
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁵

⁵⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 95.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126.

Gambar 4.6.
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik pada Grafik Plot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak di pakai untuk menganalisis pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha.

e. Uji Autokorelasi

Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW diantara -2 sampai 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550	1.919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data yang di olah dari SPSS 20, 2019

Dari hasil tabel diperoleh nilai DW sebesar 1.919, karena nilai ini berada diantara -2 dan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi.

f. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁵⁶

Tabel 4.10.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.545	1.637		1.555	.124
X1	.396	.087	.414	4.549	.000
X2	.293	.064	.419	4.605	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data yang di olah pada SPSS 20, 2019

Berdasarkan pada Tabel ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 2.545 + 0.396 (X_1) + 0,293 (X_2)$$

1. Nilai signifikan untuk minat berwirausaha sebesar $0,000 > \alpha 0,05$, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai signifikan untuk minat berwirausaha sebesar $0,000 > \alpha 0,05$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha, dengan demikian hipotesis diterima.

⁵⁶ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), h. 6-7

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang berarti berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).⁵⁷

Tabel 4.11.
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.545	1.637		1.555	.124
X1	.396	.087	.414	4.549	.000
X2	.293	.064	.419	4.605	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data yang di olah pada SPSS 20, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Perkembangan Usaha

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif tetapi dan signifikan terhadap perkembangan usaha

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa pendapatan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.4549 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 > 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan

⁵⁷ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 238.

menerima H_1 , maka variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Perkembangan Usaha

H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa proses motivasi memperoleh nilai_{hitung} sebesar 4.605 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima H_2 , maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha.

4.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis yang menyatakan adapengaruh secara simultan (keseluruhan) yaitu pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha. Kriteria pengujiannya apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan.⁵⁸

Tabel 4.12.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.119	2	171.559	46.757	.000 ^b
	Residual	293.532	80	3.669		
	Total	636.651	82			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data yang di olah pada SPSS 20, 2019

⁵⁸Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian...*, h. 175.

Hasil uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS 20,0 diperoleh F hitung = 46.757 dengan nilai pvalue = 0.000 ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan keseluruhan pada variabel pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha secara signifikan.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (perkembangan usaha).⁵⁹ Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²*

Tabel 4.13.
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data yang di olah pada SPSS 20, 2019

Pada Tabel menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,527 yang berarti bahwa 52,7% variasi nilai keberhasilan usaha yang ditentukan oleh empat variabel yang berpengaruh terhadap perkembangan usaha yaitu pelatihan dan motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,7\% = 47,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut di atas.

⁵⁹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis), h. 240.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan usaha penjahit. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 4.549 (Tabel 4.11) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha penjahit. Sehingga semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada usaha jahit maka akan memberikan dampak semakin tinggi pula tingkat perkembangan usaha tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan usaha penjahit. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 4.605 (Tabel 4.11) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha penjahit. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat perkembangan usaha penjahit.
3. Hasil pengujian ketiga menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap perkembangan usaha jahit. Dari hasil uji F (uji simultan) didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 46.757 (Tabel 4.12) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan usaha jahit.

4. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi $adjustedR^2$ sebesar 0,527 (52,7%), yang menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan dan motivasi menjelaskan variasi nilai variabel perkembangan usaha sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya jenis kelamin, pendidikan, dan faktor lainnya.

5.2 Saran

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengembangkan studi kepustakaan bahan referensi terutama bagi mahasiswa Program Studi (Prodi) Ekonomi Syariah IAIN Langsa.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.
- b. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.
- c. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan metode dan alat uji yang lebih lengkap dan akurat sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih valid.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang

disinyalir dapat mempengaruhi perkembangan usaha jahit. Dengan demikian, hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.

3. Kepada Pembaca

Hasil penelitian ini hendaknya menambah wawasan bagi pembaca terutama pentingnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha jahit di kota langsa agar dapat selalu megoptimalkan usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Chandra,Purdi E.*Trik Sukses Menuju Sukses*. grafika indah, Yogyakarta, 2000.
- D.J, Priansa. 2018.*PerencanaandanPengembanganSDM*.Bandung: CV. Alfabeta.
- E, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- G, Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . 2011.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Mulya Saran.
- Jusmaliani. 2008. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses pada tanggal 4 Mei 2019.
- , di Akses pada Tanggal 13 Agustus 2019.
- Kasmir. 2009.*Kewirausahaan*.Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo.
- Kuncoro,Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Lupiyoadi, Rambat. 2004.*Entrepreneurship From Mindset To Strategy.Edisi Kedua*.Jakarta:Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Adler Haymans. 2007. *Wirausaha Bisnis UKM*. tt:Kompas.
- Muchlish. 2007. *Bisnis Syari'ah I*. Yogyakarta: YKPN.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Said,Muh. 2008. *Pengantar Ekonomi Islam*. Pekanbaru:Suska Pres.
- Sholeh,Mohammad. 2008. *Analisis Strategi Inovasi danDampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*. Semarang: UNDIP.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto,Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryana.2006.*Kewirausahaan: Pedoman Praktis; Kiat dan Proses Menuju Sukses*.Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Sutamto. 2000. *Teknik Menjual Barang*. Jakarta: Balai Aksara.
- Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum. 2015. *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Undang-UndangNo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di akses pada tanggal 10 November 2019.

Yusuf Qardawi. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Terj. Zainal Arifin Lc dan DahliaHusin. Jakarta: Gema Insani Pers.

<https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html>

Lampiran1 :Kuesioner

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA
PADA PENJAHIT DI KOTA LANGSA**

PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulis identitas anda secara lengkap.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat.
3. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, angket ini bertujuan untuk kepentingan penelitian.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Usaha :

Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Instruktur					
	Saya mengikuti pelatihan yang diarahkan oleh instruktur (pelatih) pada event tertentu.					
2	Peserta					
	Saya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan yang diadakan.					
3	Materi					
	Instruktur (pelatih) menyampaikan materinya dengan baik sehingga materi mudah saya mengerti.					
4	Metode					
	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan usaha yang saya jalankan.					

5	Tujuan					
	Setelah diadakannya pelatihan, saya mampu memahami semua maksud tujuan yang sesuai dengan usaha saya.					
6	Sasaran					
	Usaha yang saya jalankan sangatlah tepat mengenai sasaran di bidang usaha jahit.					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Daya Pendorong					
	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan focus dalam mengerjakan hal apapun.					
2	Kemauan					
	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik.					
3	Kerelaan					
	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kerelaan dan dengan sungguh-sungguh.					
4	Membentuk Keahlian					
	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik.					
5	Membentuk Keterampilan					
	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja, agar saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan mudah.					
6	Tanggung Jawab					
	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Kewajiban					
	Keluhan dari para konsumen menjadi tanggungjawab saya dalam bekerja.					
8	Tujuan					
	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya.					

Perkembangan Usaha (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Modal Usaha					
	Dengan adanya modal usaha yang memadai maka dapat mempengaruhi hasil penjualan.					
2	Omset Penjualan					
	Dengan adanya arahan dan pelatihan, jumlah omset penjualan saya meningkat.					
3	Keuntungan Usaha					
	Keuntungan usaha saya meningkat setelah adanya pemberian motivasi dan pelatihan.					
4	Tenaga Kerja					
	Adanya tenaga kerja dapat membantu usaha saya lebih maju.					
5	Cabang Usaha					
	Saya akan membuka cabang usaha di daerah lain, apabila usaha sudah berkembang pesat.					

Lampiran 2

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(Y1 ,*ZRESID)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y1
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550	1.919

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	343.119	2	171.559	46.757
	Residual	293.532	80	3.669	
	Total	636.651	82		

- a. Dependent Variable: Y1
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.545	1.637		1.555	.124		
	X1	.396	.087	.414	4.549	.000	.695	1.438
	X2	.293	.064	.419	4.605	.000	.695	1.438

- a. Dependent Variable: Y1

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.234	.86	.54	.02
	3	.009	17.905	.14	.46	.98

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		(Constant)	X2
1	1	.00	.00
	2	.86	.02
	3	.14	.98

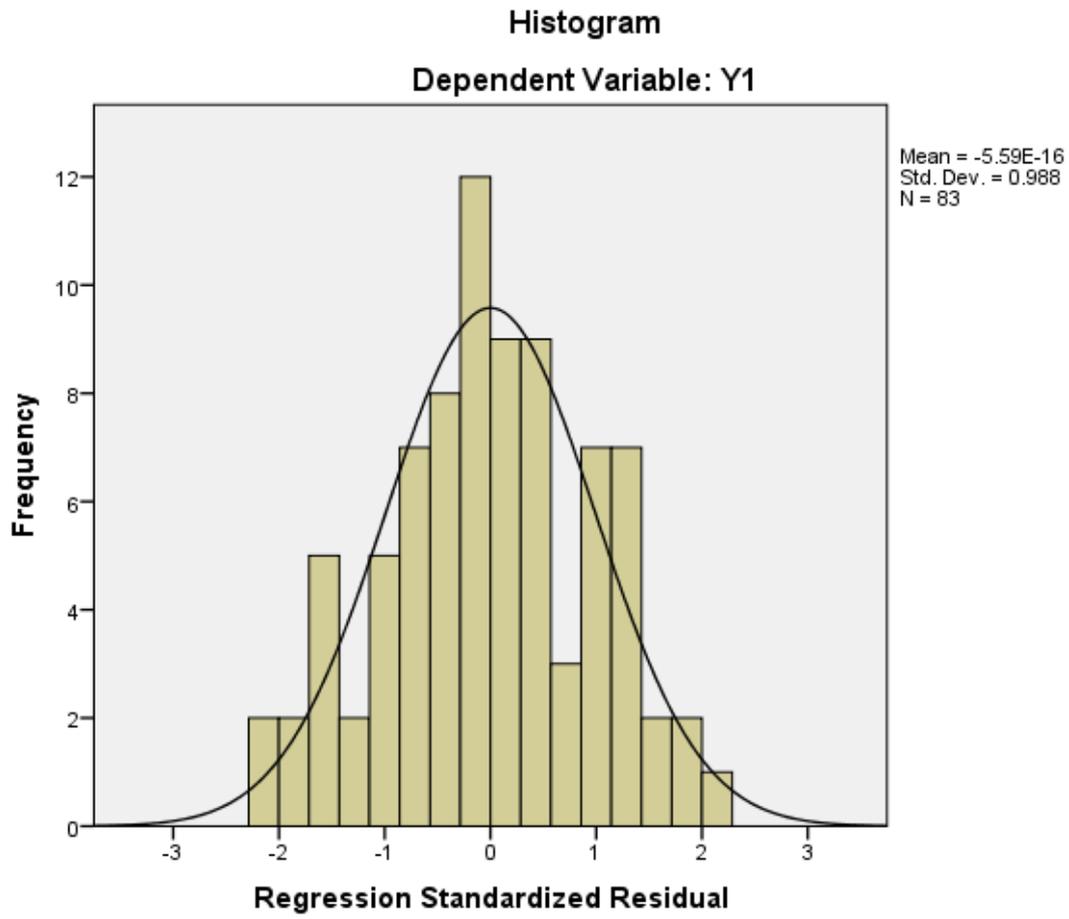
a. Dependent Variable: Y1

Residuals Statistics^a

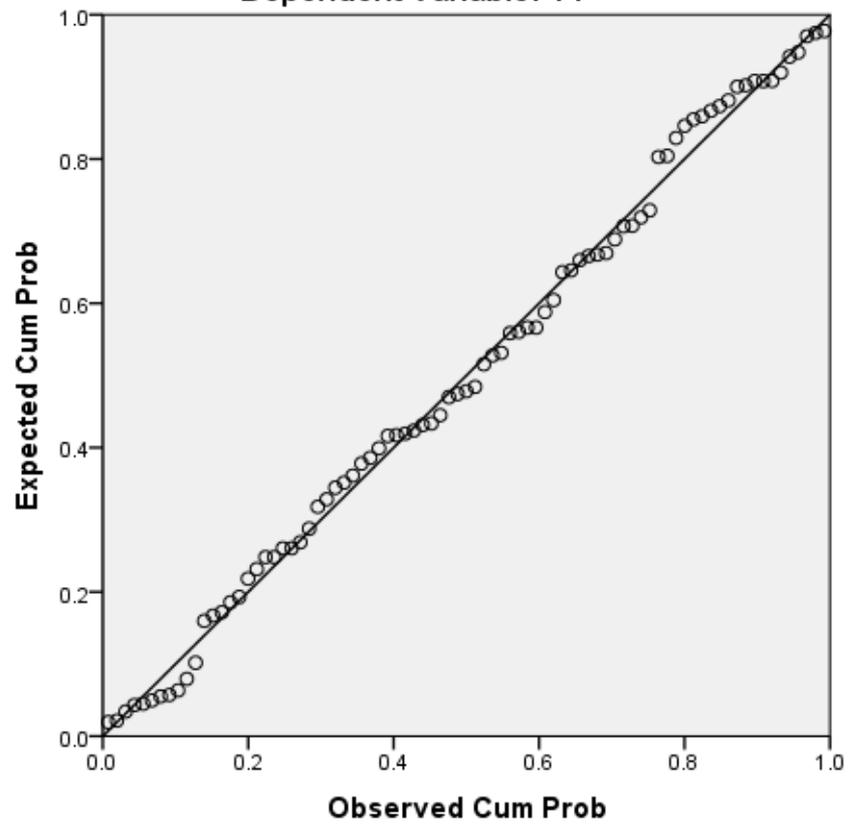
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.1706	22.3108	18.2289	2.04557	83
Residual	-3.95440	3.83722	.00000	1.89200	83
Std. Predicted Value	-2.962	1.995	.000	1.000	83
Std. Residual	-2.064	2.003	.000	.988	83

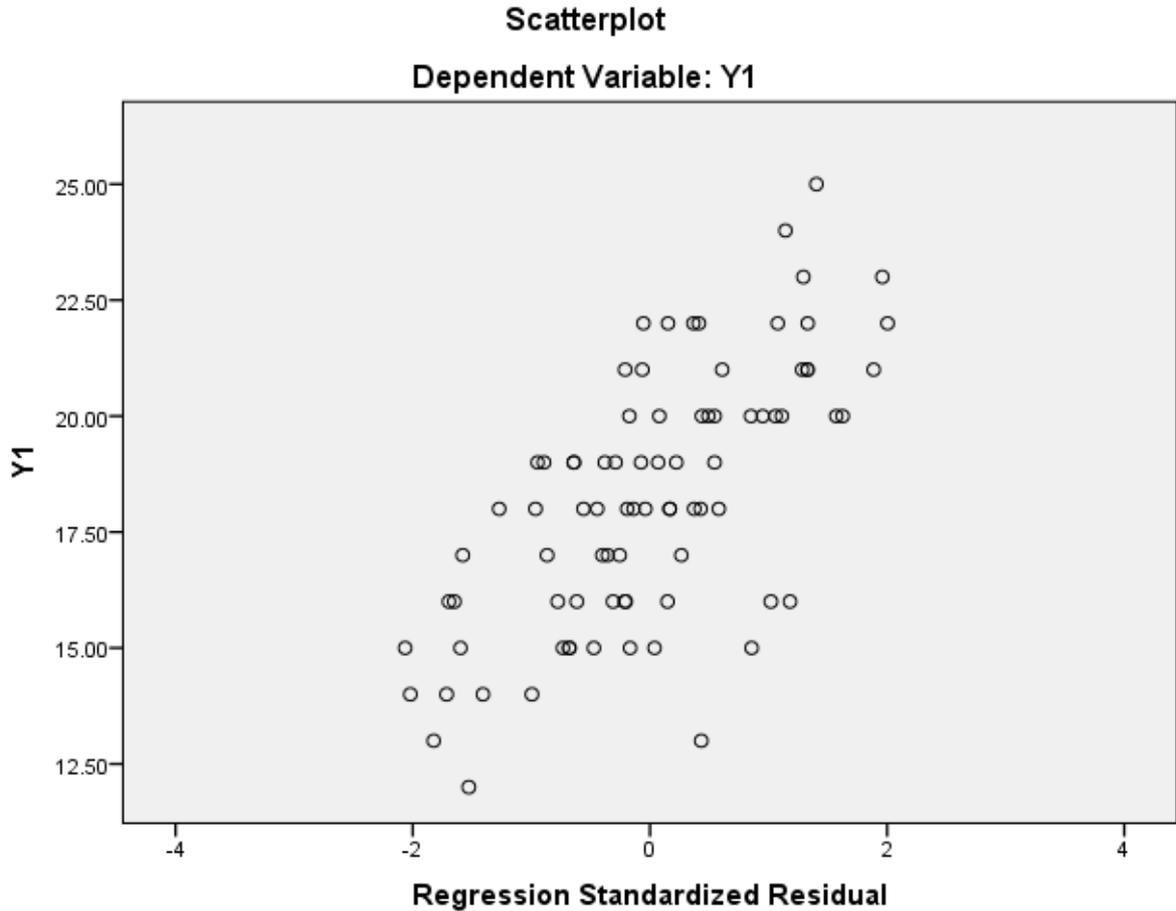
a. Dependent Variable: Y1

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y1





```
MEANS TABLES=Y1 BY X1 X2
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y1 * X1	83	100.0%	0	0.0%	83	100.0%
Y1 * X2	83	100.0%	0	0.0%	83	100.0%

Y1 * X1

Report

Y1

X1	Mean	N	Std. Deviation
11.00	13.0000	1	.
12.00	16.0000	1	.

14.00	15.0000	1	.
15.00	14.7500	4	1.89297
16.00	16.2857	7	2.87021
17.00	16.6000	10	1.64655
18.00	17.7273	11	3.19659
19.00	18.5000	10	1.26930
20.00	18.6154	13	2.46774
21.00	20.3750	8	1.50594
22.00	19.7143	7	2.05866
23.00	18.7500	4	.95743
24.00	20.3333	3	2.08167
25.00	23.0000	2	1.41421
27.00	25.0000	1	.
Total	18.2289	83	2.78640

ANOVA Table

			Sum of Squares	df			
Y1 *	Between	(Combined)	307.593	14	21.971	4.540	.000
X1	Groups	Linearity	265.323	1	265.323	54.829	.000
		Deviation from Linearity	42.270	13	3.252	.672	.783
Within Groups			329.058	68	4.839		
Total			636.651	82			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y1 * X1	.646	.417	.695	.483

Y1 * X2

Report

X2	Mean	N	Std. Deviation
18.00	14.0000	2	1.41421
19.00	16.0000	1	.
22.00	14.8000	5	1.64317
23.00	15.5000	2	.70711
24.00	15.5000	8	1.41421
25.00	19.2000	5	1.92354
26.00	17.2727	11	2.05382
27.00	18.1111	9	1.76383
28.00	18.6250	8	2.44584
29.00	18.5000	4	3.10913
30.00	18.8571	7	2.91139
31.00	21.0000	6	2.28035
32.00	20.7500	4	2.36291
33.00	21.4000	5	1.51658
34.00	19.3333	3	2.51661
35.00	19.0000	1	.
36.00	21.0000	1	.
37.00	22.0000	1	.
Total	18.2289	83	2.78640

ANOVA Table

			Sum of Squares	df			
Y1 *	Between	(Combined)	341.131	17			
X2	Groups	Linearity	267.205	1			
		Deviation from Linearity	73.926	16			
Within Groups			295.520	65			
Total			636.651	82			

ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2	Between Groups	(Combined)	20.067	4.414	.000
		Linearity	267.205	58.772	.000
		Deviation from Linearity	4.620	1.016	.452
Within Groups			4.546		
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y1 * X2	.648	.420	.732	.536

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X1 X2 Y1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y1
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.1566	27.6627	18.2289
	Std. Deviation	2.91540	3.98863	2.78640
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.084	.101
	Positive	.085	.084	.101
	Negative	-.072	-.061	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	.766	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587	.601	.361

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			
X1.1	Pearson Correlation	1	.059	.308**	.457**			
	Sig. (2-tailed)		.598	.005	.000			
	N	83	83	83	83			
X1.2	Pearson Correlation	.059	1	.147	-.034			
	Sig. (2-tailed)	.598		.184	.761			
	N	83	83	83	83			
X1.3	Pearson Correlation	.308**	.147	1	.279*			
	Sig. (2-tailed)	.005	.184		.011			
	N	83	83	83	83			
X1.4	Pearson Correlation	.457**	-.034	.279*	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.761	.011				
	N	83	83	83	83			
X1.5	Pearson Correlation	.054	.229*	.118	.100			
	Sig. (2-tailed)	.631	.037	.289	.369			
	N	83	83	83	83			
X1.6	Pearson Correlation	.239*	-.018	.074	.178			
	Sig. (2-tailed)	.029	.874	.509	.108			
	N	83	83	83	83			
X1	Pearson Correlation	.641**	.460**	.573**	.608**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			
	N	83	83	83	83			

		X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	.054	.239*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.631	.029	.000
	N	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.229*	-.018	.460**
	Sig. (2-tailed)	.037	.874	.000
	N	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.118	.074	.573**
	Sig. (2-tailed)	.289	.509	.000

	N	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.100	.178	.608**
	Sig. (2-tailed)	.369	.108	.000
	N	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	1	.034	.497**
	Sig. (2-tailed)		.761	.000
	N	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.034	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.761		.000
	N	83	83	83
X1	Pearson Correlation	.497**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10					
X2.7 Pearson Correlation	1	.190	.050	-.107					
Sig. (2-tailed)		.086	.654	.336					
N	83	83	83	83					
X2.8 Pearson Correlation	.190	1	.275*	-.145					
Sig. (2-tailed)	.086		.012	.192					
N	83	83	83	83					
X2.9 Pearson Correlation	.050	.275*	1	.146					
Sig. (2-tailed)	.654	.012		.188					
N	83	83	83	83					
X2.10 Pearson Correlation	-.107	-.145	.146	1					
Sig. (2-tailed)	.336	.192	.188						
N	83	83	83	83					
X2.11 Pearson Correlation	.221*	.219*	.230*	.039					
Sig. (2-tailed)	.044	.046	.036	.726					
N	83	83	83	83					

X2.1	Pearson	.184	.146	.032	.170					
2	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.096	.187	.775	.124					
	N	83	83	83	83					
X2.1	Pearson	.119	.362**	.789**	.223*					
3	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.283	.001	.000	.043					
	N	83	83	83	83					
X2.1	Pearson	.061	.118	.502**	.507**					
4	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.581	.288	.000	.000					
	N	83	83	83	83					
X2	Pearson	.334**	.496**	.665**	.443**					
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000					
	N	83	83	83	83					

Correlations

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
X2.7	Pearson Correlation	.221*	.184	.119	.061	
	Sig. (2-tailed)	.044	.096	.283	.581	
	N	83	83	83	83	
X2.8	Pearson Correlation	.219*	.146	.362**	.118	
	Sig. (2-tailed)	.046	.187	.001	.288	
	N	83	83	83	83	
X2.9	Pearson Correlation	.230*	.032	.789**	.502**	
	Sig. (2-tailed)	.036	.775	.000	.000	
	N	83	83	83	83	
X2.10	Pearson Correlation	.039	.170	.223*	.507**	
	Sig. (2-tailed)	.726	.124	.043	.000	
	N	83	83	83	83	
X2.11	Pearson Correlation	1	.119	.364**	.418**	
	Sig. (2-tailed)		.284	.001	.000	
	N	83	83	83	83	
X2.12	Pearson Correlation	.119	1	.218*	.199	
	Sig. (2-tailed)	.284		.047	.072	
	N	83	83	83	83	
X2.13	Pearson Correlation	.364**	.218*	1	.567**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.047		.000	
	N	83	83	83	83	
X2.14	Pearson Correlation	.418**	.199	.567**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000		
	N	83	83	83	83	
X2	Pearson Correlation	.589**	.432**	.801**	.745**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	

Correlations

		X2
X2.7	Pearson Correlation	.334**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	83
X2.8	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

X2.9	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.10	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.11	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.12	Pearson Correlation	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.13	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.14	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		
Y1.1	Pearson Correlation	1	.342**	.171	.337**		
	Sig. (2-tailed)		.002	.122	.002		
	N	83	83	83	83		
Y1.2	Pearson Correlation	.342**	1	.489**	.471**		
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000		
	N	83	83	83	83		
Y1.3	Pearson Correlation	.171	.489**	1	.231*		
	Sig. (2-tailed)	.122	.000		.036		
	N	83	83	83	83		
Y1.4	Pearson Correlation	.337**	.471**	.231*	1		
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.036			
	N	83	83	83	83		
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.342**	.171	.337**		

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.122	.002		
	N	83	83	83	83		
Y1	Pearson Correlation	.797**	.719**	.597**	.663**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	83	83	83	83		

Correlations

		Y1.5	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1.000**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	83	83
Y1.2	Pearson Correlation	.342**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	83	83
Y1.3	Pearson Correlation	.171	.597**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000
	N	83	83
Y1.4	Pearson Correlation	.337**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	83	83
Y1.5	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Y1	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0] D:\Documents\SPSS NADA EKS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(Y1 ,*ZRESID) .

```

Regression

[DataSet1] C:\Users\user\Pictures\ANGKET NADA EKS\SPSS NADA EKS.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y1
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	343.119	2	171.559	46.757
	Residual	293.532	80	3.669	
	Total	636.651	82		

ANOVA^a

Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

- a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	2.545	1.637		1.555	
	X1	.396	.087	.414	4.549	
	X2	.293	.064	.419	4.605	

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.124
	X1	.000
	X2	.000

a. Dependent Variable: Y1

Residuals Statistics^a

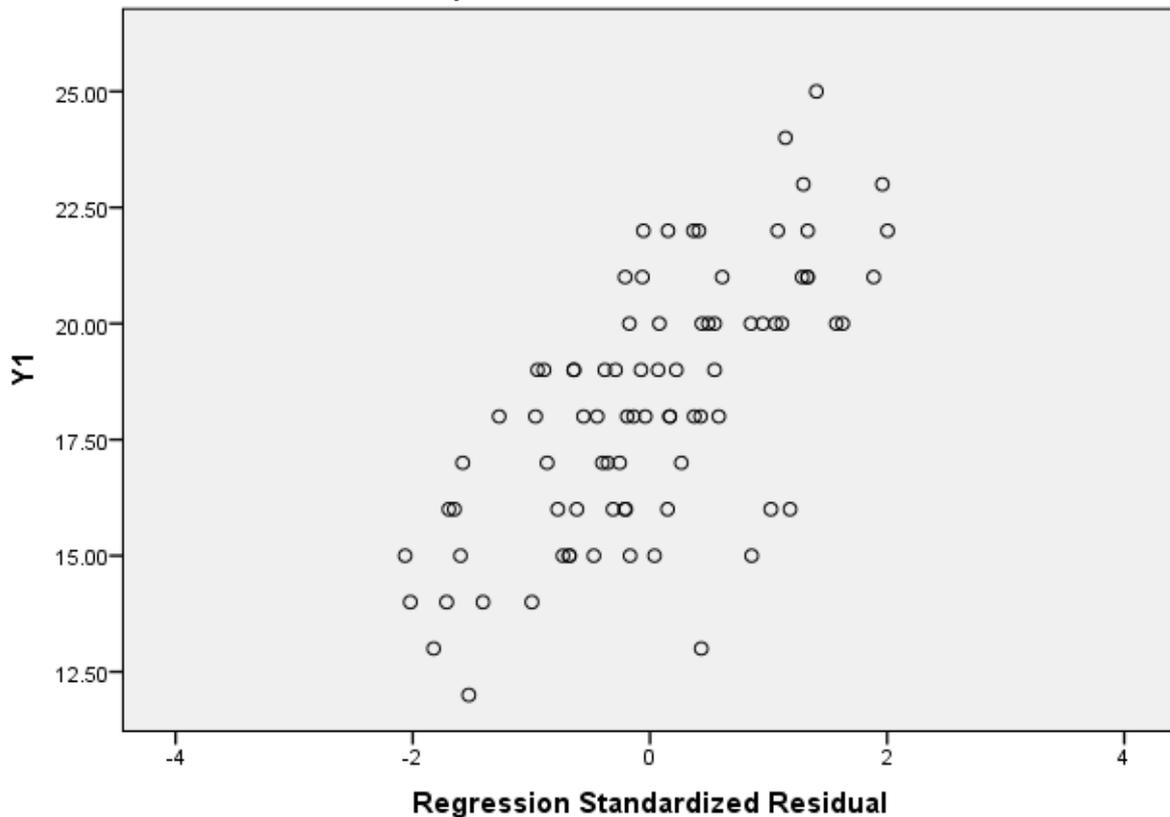
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.1706	22.3108	18.2289	2.04557	83
Residual	-3.95440	3.83722	.00000	1.89200	83
Std. Predicted Value	-2.962	1.995	.000	1.000	83
Std. Residual	-2.064	2.003	.000	.988	83

a. Dependent Variable: Y1

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y1



Lampiran 3

UJI VALIDITAS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.059	.308**	.457**	.054	.239*	.641**
	Sig. (2-tailed)		.598	.005	.000	.631	.029	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.059	1	.147	-.034	.229*	-.018	.460**
	Sig. (2-tailed)	.598		.184	.761	.037	.874	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.308**	.147	1	.279*	.118	.074	.573**
	Sig. (2-tailed)	.005	.184		.011	.289	.509	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.457**	-.034	.279*	1	.100	.178	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.761	.011		.369	.108	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	.054	.229*	.118	.100	1	.034	.497**
	Sig. (2-tailed)	.631	.037	.289	.369		.761	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.239*	-.018	.074	.178	.034	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.029	.874	.509	.108	.761		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1	Pearson Correlation	.641**	.460**	.573**	.608**	.497**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

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

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2
X2.7	Pearson Correlation	1	.190	.050	-.107	.221*	.184	.119	.061	.334**
	Sig. (2-tailed)		.086	.654	.336	.044	.096	.283	.581	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.8	Pearson Correlation	.190	1	.275*	-.145	.219*	.146	.362**	.118	.496**
	Sig. (2-tailed)	.086		.012	.192	.046	.187	.001	.288	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.9	Pearson Correlation	.050	.275*	1	.146	.230*	.032	.789**	.502**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.654	.012		.188	.036	.775	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.10	Pearson Correlation	-.107	-.145	.146	1	.039	.170	.223*	.507**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.336	.192	.188		.726	.124	.043	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.11	Pearson Correlation	.221*	.219*	.230*	.039	1	.119	.364**	.418**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.044	.046	.036	.726		.284	.001	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.12	Pearson Correlation	.184	.146	.032	.170	.119	1	.218*	.199	.432**
	Sig. (2-tailed)	.096	.187	.775	.124	.284		.047	.072	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.13	Pearson Correlation	.119	.362**	.789**	.223*	.364**	.218*	1	.567**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.283	.001	.000	.043	.001	.047		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.14	Pearson Correlation	.061	.118	.502**	.507**	.418**	.199	.567**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.581	.288	.000	.000	.000	.072	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2	Pearson Correlation	.334**	.496**	.665**	.443**	.589**	.432**	.801**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.342**	.171	.337**	1.000**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.002	.122	.002	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.2	Pearson Correlation	.342**	1	.489**	.471**	.342**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.002	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.3	Pearson Correlation	.171	.489**	1	.231*	.171	.597**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000		.036	.122	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.4	Pearson Correlation	.337**	.471**	.231*	1	.337**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.036		.002	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.342**	.171	.337**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.122	.002		.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1	Pearson Correlation	.797**	.719**	.597**	.663**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

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

UJI RELIABILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

X2

Reliability Statistics

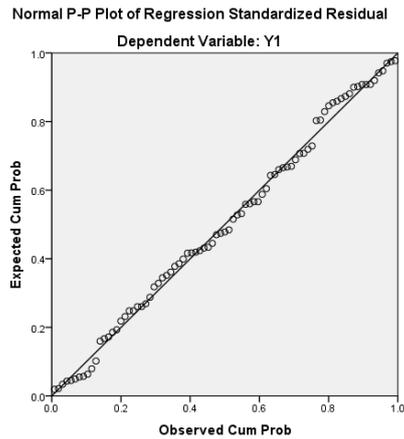
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

GAMBAR PP PLOT



Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

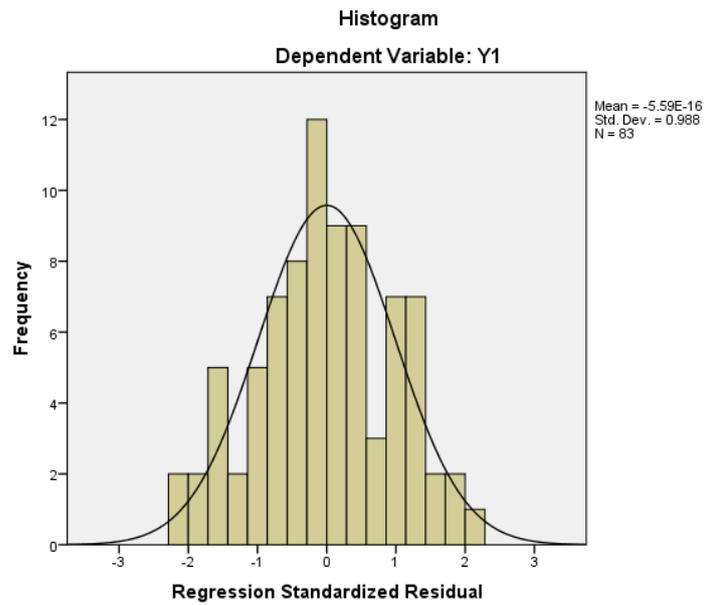
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y1
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.1566	27.6627	18.2289
	Std. Deviation	2.91540	3.98863	2.78640
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.084	.101
	Positive	.085	.084	.101
	Negative	-.072	-.061	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	.766	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587	.601	.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram



Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1		(Combined)	307.593	14	21.971	4.540	.000
	Between	Linearity	265.323	1	265.323	54.829	.000
	Groups	Deviation from	42.270	13	3.252	.672	.783
		Linearity					
	Within Groups		329.058	68	4.839		
Total			636.651	82			

ANOVA Table

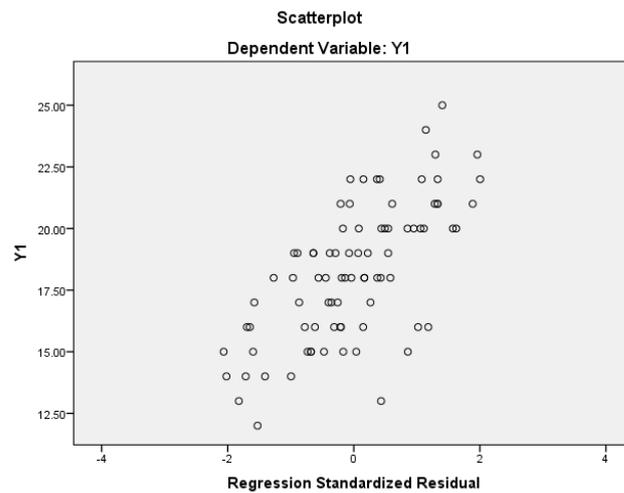
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2		(Combined)	341.131	17	20.067	4.414	.000
	Between	Linearity	267.205	1	267.205	58.772	.000
	Groups	Deviation from	73.926	16	4.620	1.016	.452
		Linearity					
	Within Groups		295.520	65	4.546		
Total			636.651	82			

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.545	1.637		1.555	.124		
1 X1	.396	.087	.414	4.549	.000	.695	1.438
X2	.293	.064	.419	4.605	.000	.695	1.438

a. Dependent Variable: Y1

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550	1.919

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.545	1.637		1.555	.124
	X1	.396	.087	.414	4.549	.000
	X2	.293	.064	.419	4.605	.000

a. Dependent Variable: Y1

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.545	1.637		1.555	.124
	X1	.396	.087	.414	4.549	.000
	X2	.293	.064	.419	4.605	.000

a. Dependent Variable: Y1

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.119	2	171.559	46.757	.000 ^b
	Residual	293.532	80	3.669		
	Total	636.651	82			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.527	1.91550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Lampiran 5

DOKUMENTASI







SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 144 TAHUN 2019
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
 - c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawayah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2019, Tanggal 05 Desember 2018.
- Memperhatikan :** Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 13 Juni 2019.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** **H. Mulyadi Nurdin, Lc, MP** sebagai Pembimbing I dan **Zikriatul Ulya, SE, M.Si** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Rahmi Nada Rina**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 4022015062, dengan Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perkembangan Usaha pada Penjahit di Kota Langsa".
- Ketentuan :**
- a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
 - b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
 - c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
 - d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
 - e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
 - f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 19 Juni 2019 M
15 Syawwal 1440 H

Dekan,

Iskandar

Tembusan :

1. Jurusan/Prodi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.