

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA *FUNDRAISER* PADA
DOMPET DHUAFI SUMSEL**



**Oleh :
Aminah Hidayati
13190015**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

PALEMBANG

2017

MOTTO

Disaat Kita Ingin Menyerah INGATLAH untuk Apa Kita

Memulainya

Disaat kita telah memulainya JANGAN Ada kata Menyerah

untuk

Berjuang

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- *Kedua orang tua saya, (H. Suhairi Hasan & Komala Dewi) dan kakek nenek tercinta, serta keluarga besar*
- *Kakanda dan Adinda saya (Ahmad Sya'aluddin dan Aliya Fitri)*
- *Teman- teman seperjuangan Eki 1 2013 terkhusus untuk Apriansyah dan Arlin Fitria, Juliana Basri (PBI) serta teman-teman yang lainnya.*

Abstrak

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan, sedangkan motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompot Dhuafa Sumsel. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji regresi serempak (*F-test*) dan uji regresi parsial (*t-test*). Proses perhitungan dibantu program aplikasi software SPSS 16.0. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser* Dompot Dhuafa Sumsel.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja

NOTA DINAS

**Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

***“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Dompot
Dhuafa Sumsel”***

Yang ditulis oleh:

Nama : Aminah Hidayati
NIM : 13190015
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2017

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

Juwita Anggraini M.H.I.
NIP. 198405192011012006

Aziz Septiatin, S.E.M.S.i
NIK. 150620121522

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya ini
teruntuk:

Ayah saya Irzon dan Ibu saya Nahyani, yang senantiasa mencurahkan kasih
sayang, doa, dan dukungan yang tak henti-hentinya kepada saya hingga saat ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	`	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدم : muqaddimah

آل مَدِينَة الْمُنَوَّارَة : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةِ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat_t rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اِي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a>
- b. (ي---) = i>
- c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: ”النمل“ ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkainan Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subḥānahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Fundriaser* pada Dompot Dhuafa Sumsel. Salawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai rencana, maka sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Ulil Amri, Lc., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Juwita Anggraini M.H.I selaku pembimbing utama dalam penyelesaian skripsi

5. Ibu Aziz Septiatin SE.M.S.i selaku pembimbing kedua dalam penyelesaian Skripsi.
6. Mbak Dahlia Oktamia S.Pd selaku *head of fundraising Community* dan semua pihak Dompet Dhuafa Sumsel yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah memberikan izin riset dan membantu sehingga tugas akhir ini bisa terselesaikan.
7. Rekan EKI 1 (2013) yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan do'a selama proses pembuatan Tugas Akhir ini.

Akhirnya peneliti memohon kepada Allah SWT, semoga penulisan Skripsi ini dan segala bantuan dari semua pihak dapat menjadi amal shaleh dan bermanfaat bagi peneliti pribadi dan pembaca sekalian.

Palembang, Februari 2017

Peneliti

AMINAH HIDAYATI

NIM 13190015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.6 Kontribusi Penelitian	8
1.7 Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Pelatihan	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan	10
2.1.2 Tahapan dan Metode Pelatihan	11
2.1.3 Indikator Pelatihan	12
2.1.3 Manfaat pelatihan	14
2.2 Motivasi	14
2.2.1 Pengertian Motivasi	14
2.2.2 faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	17
2.2.3 Indikator Motivasi	21
2.3 Kinerja	22
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	23
2.3.3 Indikator Kinerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Teori	32
2.6 Hipotesis Penelitian	33
 BAB III METODE PENELITIAN	 34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Tempat dan waktu penelitian	34

3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Sumber data	35
3.5 Metode Pengumpulan Data	36
3.6 Definisi Operasional Variabel	37
3.7 Instrumen Penelitian	38
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas	38
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.2 Regresi Berganda	41
3.8.3 Pengujian Hipotesis	42
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Hasil Penelitian	47
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	47
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	49
4.3.3 Regresi Linear Berganda	52
4.3.2 Pengujian Hipotesis	54
4.4 Hasil pembahasan Penelitian	59
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja <i>Fundraiser</i>	59
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja <i>Fundraiser</i>	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	47
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)	48
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)	48
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	49
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Anova	55
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.¹

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yang telah maju lebih dahulu.²

¹ Iwan Budi Santoso. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember*. Skripsi.2011.(tidak diterbitkan)

² Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta Rajawali pers.2015, hlm vii

Lembaga Amil Zakat adalah institusi pengelolaan zakat yang dibentuk masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah untuk melakukan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat sesuai dengan ketentuan agama. Pemerintah berfungsi sebagai regulator dan koordinator. Karena itu, pemerintah bertugas untuk membina, melindungi, dan mengawasi LAZ. Salah satu Lembaga Amil zakat yang ada di Indonesia yang sering melakukan pelatihan dan motivasi kerja yaitu Dompot Dhuafa.³

Dompot Dhuafa merupakan lembaga pengumpul dan pengelola zakat. Bermula dari sepetak ruangan kecil di salah satu masjid, lalu berdirilah secara resmi Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) DSIM, ditandai dengan keluarnya SK No. 586/KPTS/V/2002 tanggal 23 Desember 2002, dari Gubernur Sumatera Selatan dan metamorfosis itu terus berlangsung, dan menggabungkan diri ke Dompot Dhuafa Republik sebagai jejaring DD untuk wilayah Sumsel pada Juli 2004. Di awal tahun 2013 atau tepatnya pada 18 januari 2013, yayasan DSIM dan Dompot Dhuafa menjalin nota kesepahaman untuk mendirikan lembaga Dompot Dhuafa Sumatera Selatan sebagai bentuk cabang kerja sama.⁴

Fundraiser Dompot Dhuafa merupakan sebutan untuk para penggalang Dana yang bekerja di Dompot Dhuafa Sumsel dengan sistem kontrak atau bisa disebut *freelance*. Sebelum bekerja, pekerja dibekali dengan berbagai macam pelatihan dan motivasi kerja

³ Wilujeng Rahayu. *Analisis Kinerja Pelayanan Lembaga Amil Zakat terhadap Donatur di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 2 (1). 2012

⁴ <http://www.ddsumsel.org> (diakses, 7 September 2016)

agar mereka memahami dan menguasai pengetahuan terkait dengan fiqih zakat sebelum melakukan pekerjaan. Tujuan diadakannya pelatihan dan motivasi kerja di Dompot Dhuafa salah satunya yakni untuk memperkenalkan profil Dompot Dhuafa dan memberikan mereka pengetahuan tentang fiqih zakat terkhusus untuk para calon karyawan dan *fundraiser* di Dompot dhuafa.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan.⁵ Pelatihan di Dompot Dhuafa sendiri sudah berjalan cukup baik di Indonesia baik untuk karyawan, *fundraiser*, *volunteer* ataupun masyarakat. Khususnya di wilayah Sumsel, pelatihan yang diberikan untuk *fundraiser* seperti pengoperasian aplikasi DD, pelatihan mental blok, pelatihan tentang pemahaman zakat, infaq, dan wakaf, serta pelatihan menjadi *fundraiser* yang baik. Sedangkan untuk masyarakat seperti *Display*, pelatihan untuk tutor-tutor pengelola DPUD, pelatihan *Peer Counselor* dll.

Dalam sejarahnya teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an, di mana proses dan formulasi telah berbentuk ketika itu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁶ Motivasi yang diberikan untuk *fundraiser* seperti pemberian bonus, dan menjadi hamba allah yang baik. Pelatihan dan motivasi selalu dilakukan di Dompot Dhuafa guna

⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers). 2014.hlm 163

⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Opcit*. Hlm 607

menciptakan kinerja yang berkualitas dan islami khususnya untuk para *fundraiser* DD.

Belakangan ini banyak bermunculan lembaga sosial semacam LAZ (Lembaga Amil Zakat) di tanah air. Karena kesadaran umat Islam untuk membayar zakat semakin baik. Banyaknya pesaing dibidang yang sama, membuat persaingan untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat kurang bertambah. Untuk bisa menjaga kepercayaan kepada pelanggan tergantung pada lembaganya bagaimana cara mempertahankan pelanggan tersebut.

Tumbuh kembangnya suatu lembaga yang berhadapan langsung dengan masyarakat pastilah akan mengalami proses pasang surut saat perjalanannya dalam mengemban kepercayaan masyarakat terhadap apa yang akan dikelola oleh lembaga tersebut. Pada dasarnya *trust* (kepercayaan) serta *performance* (kinerja) yang menjadi dasar paling penting dalam pengelolaan suatu lembaga sosial. Bahkan sangat dimungkinkan dua teori dasar tersebut dapat menjadi alat untuk mengukur perkembangan lembaga sosial. Hal ini sangat memungkinkan suatu lembaga bisa menjadi lebih besar dari harapan lembaga tersebut.⁷

Berbagai masalah dalam dunia kerja dapat selalu terjadi dimana pun dan kapan pun, bahkan variasinya pun bermacam-macam. Salah satu masalah yang sulit untuk ditangani adalah masalah yang berhubungan dengan internal organisasi/lembaga. Target organisasi yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi, pelatihan, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif

⁷ Wilujeng Rahayu. 2012 *Opcit*

bagi karyawan atau dapat dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan, dan kelelahan kerja khususnya mereka yang bekerja pada pekerjaan-pekerjaan, berulang-berulang, kurang bervariasi dan kurang tantangan. Akibatnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kebosanan akibat ketidak sesuaian beban kerja dengan potensi dan minat dapat menjadi penyebab sakitnya seorang pekerja. Demikian hasil studi yang dilakukan Korolinska Institute di Stockholm, Swedia. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 1.430 karyawan di enam kantor di Swedia, selama tiga sampai dua belas bulan. Dari jumlah tersebut, 546 karyawan mengambil satu hari libur. Dalam studi tersebut diketahui responden 2,5 kali mengaku sakit saat beban kerja ringan dibanding beban kerja normal. Kemungkinan mengaku sakit dan cuti bahkan lebih tinggi jika pekerja merasakan lesu, walaupun mereka belum benar-benar didiagnosa sakit. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah adanya kekurangan penguasaan terhadap rutinitas pekerjaan yang dipandang minim tantangan. Ini mengakibatkan kurangnya motivasi untuk masuk kerja ketika merasa sakit.⁸

Penelitian yang sama dilakukan oleh Resty Fawzia Anjani (2014) dengan judul pengaruh pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t hitung variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan Fakultas

⁸ Indah Syarif Kurniawati, *Efektifitas Pelatihan Motivasi Kerja Dapat Menurunkan Kebosanan Kerja Karyawan Bagian Kasir Assalaam Hypermarket Solo*. Jurnal 2014.

Ekonomi dan Bisnis UMS. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi (X1) dengan nilai t hitung = $0,190 < 2,026$, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹

Dompot Dhuafa merupakan lembaga zakat yang memiliki banyak jumlah *fundraiser*. *Fundraiser* yang bekerja pada Dompot Dhuafa Sumsel biasanya diberikan pelatihan dan motivasi kerja setiap tahunnya. Pelatihan dilakukan karena pada sebelumnya banyak *fundraiser* yang bekerja tetapi tidak mengerti, memahami atas pekerjaan yang nantinya dilakukan langsung dilapangan, terkhususnya dalam pengetahuan tentang zakat, sehingga menyebabkan masyarakat kurang tertarik dan tidak berminat untuk mendonasikan zakat mereka dikarenakan kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam menarik minat masyarakat untuk berzakat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian serta pengkajian ulang, yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA *FUNDRAISER* PADA DOMPET DHUAFA SUMSEL”**

⁹ Resty Fawzia Anjani. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS*. Jurnal. 2013.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompet Dhuafa Sumsel?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompet Dhuafa Sumsel.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas Tiga Variabel dari Kinerja, pelatihan dan motivasi kerja.

1.5 Kegunaan penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Bagi akademik diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran, pustaka dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.
- b. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi kerja.

2 Secara Praktisi

- a. Bagi lembaga (Dompot Dhuafa) diharapkan dapat berguna untuk sebagai bahan masukan dalam menciptakan dan meningkatkan pelayanan dan kinerja pada karyawannya secara baik dan efisien.
- b. Bagi pihak lain diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.

1.6 Kontribusi Penelitian

1. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan *fundraiser* pada Dompot Dhuafa Sumsel.
2. Untuk Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian dimasa mendatang.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis

Menguraikan tentang Landasan Teori berdasarkan literature dan Teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang Objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Berisikan

Penjelasan tentang Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V : Penutup

Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.¹⁰

Pelatihan sebagai 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 daripada teori. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama.¹¹

¹⁰ Suwatno, dan Donni Juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2013.hlm 117.

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Opcit*, .hlm 163.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.¹²

2.1.2 Tahapan dan Metode Pelatihan

Metode pelatihan terdiri atas dua kategori, yaitu :¹³

1. *Informational methods*

Dalam metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan pada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini digunakan untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu. Teknik-teknik yang digunakan dalam metode ini berupa kuliah, presentasi audiovisual, dan *self directed model*.

2. *Experiential methods*

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan struktur maupun sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia. Misalnya langsung memprakikan program komputer yang sedang diberikan pelatihan oleh para peserta.

¹² Fahmi , Irham, *Manjemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta. 2011) hlm 117-118

¹³ Burhanuddin Yusuf, *Opcit* hlm150-151.

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua bagian kategori sebagai berikut:

1. *In-house atau on-site training*

In-house atau on-site training (IHT) berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.

2. *Eksternal atau outside training*

Eksternal training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan sebagai berikut :¹⁴

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

¹⁴ Marto Tambunan, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang Kota Padangsidimpuan*, Jurnal.2015.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.4 Manfaat pelatihan

Adapun beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja antara lain:¹⁵

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan SDM
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

¹⁵Burhanuddin Yusuf, *Opcit* hlm 146

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “ dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹⁶ . Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana , karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi kerja antara lain berkenaan dengan:¹⁷

- a. Kebutuhan akan kekuasaan seperti: a) Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku; b) Mengontrol orang dan aktivitas; c) Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain; d) Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya; dan e) Mengalahkan lawan atau musuh.
- b. Kebutuhan akan untuk berprestasi: a) Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing; b) Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit; c) Memecahkan masalah kompleks; d) Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil; dan e) Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

¹⁶ Ibid. hlm 263

¹⁷ Suwatno, dan Donni juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan*

- c. Kebutuhan akan afiliasi; a) Disukai banyak orang; b) Diterima sebagai bagian kelompok atau tim; c) Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif; d) Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik; dan e) Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
- d. Kebutuhan keamanan: a) Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman; b) Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi; c) Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat; dan e) Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.
- e. Kebutuhan akan status: a) Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat; b) Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat; c) Mempunyai gelar dari universitas ternama; d) Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit; dan e) Mempunyai hak istimewa eksekutif.

Motivasi dapat disimpulkan :¹⁸

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, dkk, Op.cit hlm 608.

2.2.2 faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.¹⁹

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu : a). Keinginan untuk dapat hidup seperti, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dan sebagainya. Misalnya, Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman. b). Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. c). Keinginan untuk mendapatkan penghargaan biasanya, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. d). Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada

¹⁹ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana). 2009 hlm 116-

hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan seperti, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dll.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern mempunyai peranan penting dalam memotivasi kerja seseorang antara lain : a). Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. b). Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. c). Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. d). Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau

bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. e). Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur, melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. f). Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.2.3 Indikator motivasi

Komponen indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:²⁰

1) Kinerja

- a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
- b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

- a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

3) Tantangan

- a) Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- b) Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.

4) Tanggung jawab

- a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
- b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

5) Keterlibatan

- a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang dijadikan masukan

²⁰ Oktavia Farida Asmono, *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta*. Jurnal.2015. Vol 1(4)

untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.

b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

6) Pengembangan

a) Adaptasi karyawan di lingkungan kerja.

b) Sikap saling bekerja sama antar karyawan

7) Kesempatan

a) Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.

b) Harapan kerja yang lebih baik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²¹

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²²

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja.

²¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta. 2011), hlm2

²² Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers). 2014.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja antara lain sebagai berikut :

1) Fakor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).²³

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain :²⁴

²³ Fatmasarai endayani dkk. *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemapuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis vol 25 (1). 2015.

²⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali Pers), 2014.hlm 85-88

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas

yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto/2013/Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada tempat penelitian.
2.	I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra/2015/ Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Gasandry	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independennya	Perbedaan terletak pada tempat penelitian, dan variabel dependennya
3.	Fatmasari Endayani Djamhur Hamid Mochamad Djudi/2015 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada pt. Bprs bumi rinjani kepanjen)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan mean sebesar 4,17. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang positif	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu pelatihan	Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan variabel dependen. Variabel dependen dari penelitian ini ada dua variabel, yaitu kinerja dan kemampuan

		terhadap pernyataan yang telah diberikan. Kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pelatihan kerja sehingga kemampuan karyawan menjadi lebih baik.		kerja.
4.	Lia Riantika Tanujaya/2015/Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada tempat penelitian.
5.	Agung Prihantoro/ 2012/Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, Disiplin, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik motivasi, disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, lingkungan kerja berpengaruh	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel motivasi yang sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan teknik analisis data yang digunakan penulis ini yaitu Partial Least Square (PLS)

		terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, adanya pengaruh komitmen (memiliki hasrat, memiliki kemauan, serta memiliki ikatan emosional) terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin tinggi komitmen akan menaikkan kinerja sumber daya manusia		
6.	Ismenia Boe/2015/ Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Republik Timor Leste	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada tempat penelitian.
7.	Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadieq Gunawan Eko	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis	Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

	Nurtjahjono /2015/ Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Malang)	bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Malang)	data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja dan sama- sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	
8.	Heru Triharyanto/2014/ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Secara serempak atau bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan dengan tingkat hubungan kuat (0,757). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden, secara umum responden setuju bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir.	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja	Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan variabel dependennya
9.	Danile Arfan Aruan, /2015/Pengaruh pelatihan dan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada	Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	teknik analisis data, dan variabel yang diteliti penulis yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	
10.	Erza Firdaus/2013/dengan judul “Pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja alumni peserta pelatihan Batik Sasirangan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Dari pengujian model regresi dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pelatihan dan pembinaan, serta variabel pemoderasi pendidikan memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja alumni.	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada teknik analisis data dan variabel independen yaitu pelatihan yang sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja	Perbedaan terletak pada tempat penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sangat berperan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

2.5 Kerangka Teori

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu salah satu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini diperlukan peningkatan kinerja yang optimal dan berkualitas seperti pelatihan dan motivasi kerja.

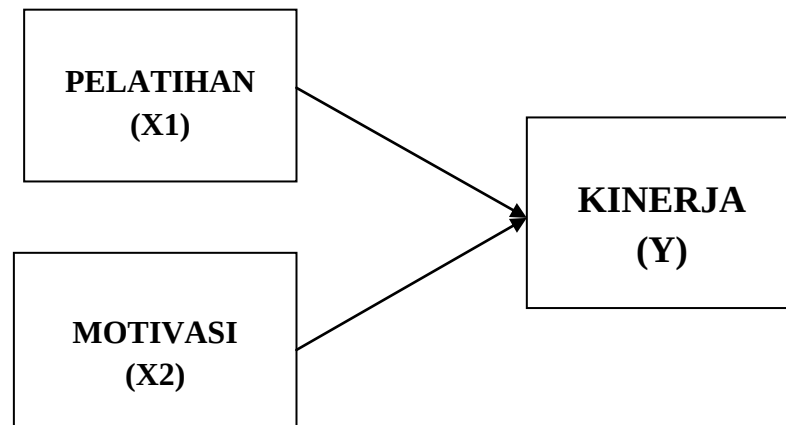
Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.²⁵ Pencapaian tersebut dapat dicapai apabila karyawan bekerja secara optimal yang diukur melalui kinerja.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu.²⁶

²⁵ Burhanuddin yusuf. *Opcit.* hlm 263

²⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta. 2011),

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

1. **H₀** : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser*.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif . Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.²⁷

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dompot Dhuafa Jln. Angkatan 66 No. 435 C, Sekip Ujung Palembang. Waktu penelitian akan dilakukan dengan batas waktu yang belum ditentukan sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan *fundraiser* yang bekerja di Dompot Dhuafa Sumsel. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di Dompot Dhuafa, jumlah fundraiser keseluruhan adalah 30 *fundraiser* yang terdiri dari 17 orang *fundraiser* laki-laki dan 13 orang

²⁷ Juliansyah Noor. *Metodelogi Penelitian(Skripsi,Tesis, Disertasi,& Karya Ilmiah)*. Jakarta: Prenadamedia Group.2011

fundraiser perempuan.²⁸ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fundraiser* Dompét Dhuafa Sumsel sebanyak 30 orang. Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang *fundraiser* Dompét Dhuafa Sumsel, maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²⁹

3.4 Sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari penelitian meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket (kuisisioner) yang disebarkan kepada *fundraiser* Dompét Dhuafa Sumsel, mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompét Dhuafa Sumsel.

²⁸ Wawancara dengan Dahlia Oktamia, S.Pd. (*head of fundraising Community*) tanggal 17 November 2016 di Kantor Dompét Dhuafa Sumsel.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung : Alfabeta, 2015.

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari literatur, dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompet dhuafa Sumsel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan peneliti. Dalam hal ini yaitu *head of fundraising Community* Dompet Dhuafa Sumsel

b) Angket

Penyebaran angket / kuisioner kepada para responden dalam hal ini adalah *fundraiser* Dompet Dhuafa Sumsel. Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. SS = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2. S = Setuju | diberi skor 4 |
| 3. KS = Kurang Setuju | diberi skor 3 |
| 4. TS = Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| 5. STS = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.³⁰

2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “ dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”³¹

3) Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan

³⁰ Suwatno, dan Donni juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta). 2013.hlm 117.

³¹ Burhanuddin Yusuf. *Opcit.*. hlm 263

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³²

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert
2.	Pelatihan (X1)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Kesempatan	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid. Uji validitas digunakan untuk

³² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta. 2011), hlm2

mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Pearson correlation* yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS version 16.0 for windows. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson correlation* lebih dari 0,30, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 16.0 for windows.³³ Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama.³⁴ Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* >0,60.³⁵

³³ Sugiyono, *Opcit.* hlm 179-188

³⁴ Juliansyah Noor. *Opcit.* hlm 130-131

³⁵ Albert kurniawan. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis (dilengkapi perhitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)* Bandung : Alfabeta. Hlm 102-103

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Alat diagnostik yang digunakan untuk menjelaskan normalitas data dapat dilihat pada grafik NORMAL P-P PLOT yang menunjukkan suatu distribusi data. Data dengan distribusi normal akan menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti alur ke kanan atas.

Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov, dapat diketahui bahwa *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diterima.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.³⁶

3.8.2 Regresi Berganda

Analisis Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1 , X_2).³⁷

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

³⁶ Priyatno, Duwi. *Spss (untuk analisis korelasi, regresi, dan Multivariate)*. Gava Media : (Yogyakarta :2009) hal. 58-60

³⁷ Anwar Sanusi, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat. 2014. hlm134-135

Dimana : Y = kinerja karyawan/*fundraiser*

x_1 = pelatihan

x_2 = motivasi

a = konstanta

e = Variabel pengganggu

3.8.3 Pengujian Hipotesis

a). Uji F

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p -value (pada kolom Sig.) $<$ dari level of *significant* yang ditentukan

b). Uji t

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari p -value (pada kolom Sig) pada masing-masing variabel independen, jika p -value lebih kecil dari level of *significant* yang ditentukan. Taraf signifikansi menggunakan 0,05

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.³⁸

³⁸ Priyatno, Duwi. *Opcit* hal. 48-56

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dompot Dhuafa merupakan lembaga pengumpul dan pengelola zakat. Bermula dari sepetak ruangan kecil di salah satu masjid, lalu berdirilah secara resmi Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) DSIM, ditandai dengan keluarnya SK No. 586/KPTS/V/2002 tanggal 23 Desember 2002, dari Gubernur Sumatera Selatan. Dan metamorfosis itu terus berlangsung. Lazda DSIM yang menginginkan peningkatan pemahaman dan skill di bidang zakat dan kemanusiaan, lalu menggabungkan diri ke Dompot Dhuafa Republik sebagai jejaring DD untuk wilayah Sumsel pada Juli 2004. Di awal tahun 2013 atau tepatnya pada 18 Januari 2013, yayasan DSIM dan Dompot dhuafa menjalin nota kesepahaman untuk mendirikan lembaga Dompot Dhuafa Sumatera Selatan sebagai bentuk cabang kerja sama.³⁹ Sudah banyak kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pihak Dompot Dhuafa, Salah satunya untuk masyarakat seperti *Display*, pelatihan untuk tutor-tutor pengelola DPUD, pelatihan *Peer Counselor* dll.

a. Visi dan Misi Dompot Dhuafa Sumsel

1. Visi

Menjadi lembaga amil zakat yang amanah dan profesional serta terdepan dalam mengedukasi masyarakat Sumatera Selatan dalam mengoptimalkan peran dana zakat.

³⁹ <http://www.ddsumsel.org>

2. Misi

Mewujudkan konsep pemberdayaan masyarakat yang islami melalui pengelolaan dan pemanfaatan dana ZIS yang terencana, melembaga, dan berkesinambungan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin *fundraiser* Dompot Dhuafa Sumsel ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-Laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Total	30	100

Sumber : Output SPSS IBM 16

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (56,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (43%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata *fundraiser* pada Dompot Dhuafa adalah laki-laki.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur (th)	Frekuensi	Presentase(%)
< 20	12	40
21 - 25	18	60
26 - 30	0	0
Total	30	100

Sumber : Output SPSS IBM 16

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah persentase 60,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi *fundraiser* Dompot Dhuafa adalah umur 21-25 tahun.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pekerjaan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan

Jabatan	Frekuensi	Presentase(%)
Fundraiser	30	100
Total	30	100

Sumber : Output SPSS IBM 16

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pekerjaan yaitu *fundraiser* sebanyak 30 responden dengan persentase 100%.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
SMP	0	0
SMA	18	60
D3/S1	12	40
Total	30	100

Sumber : Output SPSS IBM 16

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMP sebanyak 0 responden (0%) dan responden dengan pendidikan SMA perempuan sebanyak 18 responden (60%) serta responden dengan pendidikan D3/S1 sebanyak 12 responden (40%) . Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir *fundraiser* di Dompot Dhuafa Sumsel adalah pendidikan SMA.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur. Nilai koefisien korelasi pada *Corrected Item Total Correlation* positif dan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian semua bentuk pertanyaan untuk

pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja fundraiser dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,30	Valid
2	0,336	0,30	Valid
3	0,379	0,30	Valid
4	0,635	0,30	Valid
5	0,635	0,30	Valid
6	0,513	0,30	Valid
7	0,360	0,30	Valid
8	0,353	0,30	Valid

Sumber : Output IBM Statistics 16

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,652	0,30	Valid
2	0,749	0,30	Valid
3	0,567	0,30	Valid
4	0,617	0,30	Valid
5	0,773	0,30	Valid
6	0,732	0,30	Valid
7	0,733	0,30	Valid
8	0,680	0,30	Valid

Sumber : Output IBM Statistics 16

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,760	0,30	Valid
2	0,351	0,30	Valid
3	0,722	0,30	Valid
4	0,774	0,30	Valid
5	0,355	0,30	Valid
6	0,459	0,30	Valid
7	0,703	0,30	Valid
8	0,366	0,30	Valid
10	0,311	0,30	Valid

Sumber : Output IBM Statistics 16

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reabilitas yang dilakukan pada semua item pertanyaan kuisioner yang diberikan kepada 30 orang responden. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* >0,6%. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,765	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,898	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber : Output IBM Statistics 16

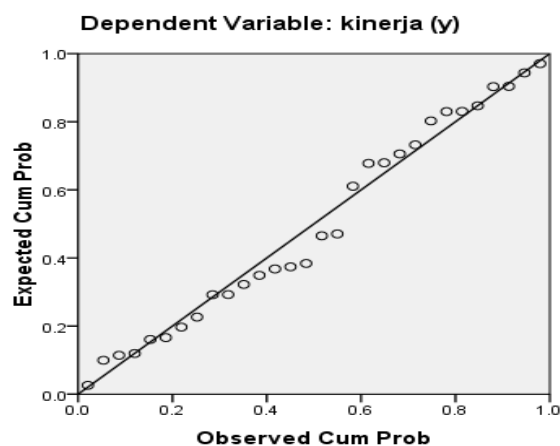
Berdasarkan Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa *Normal P-P Plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan pada analisis regresi linear berganda karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.947	.427		6.894	.000		
	pelatihan	.293	.094	.308	3.113	.004	.943	1.060
	motivasi	.548	.073	.740	7.489	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

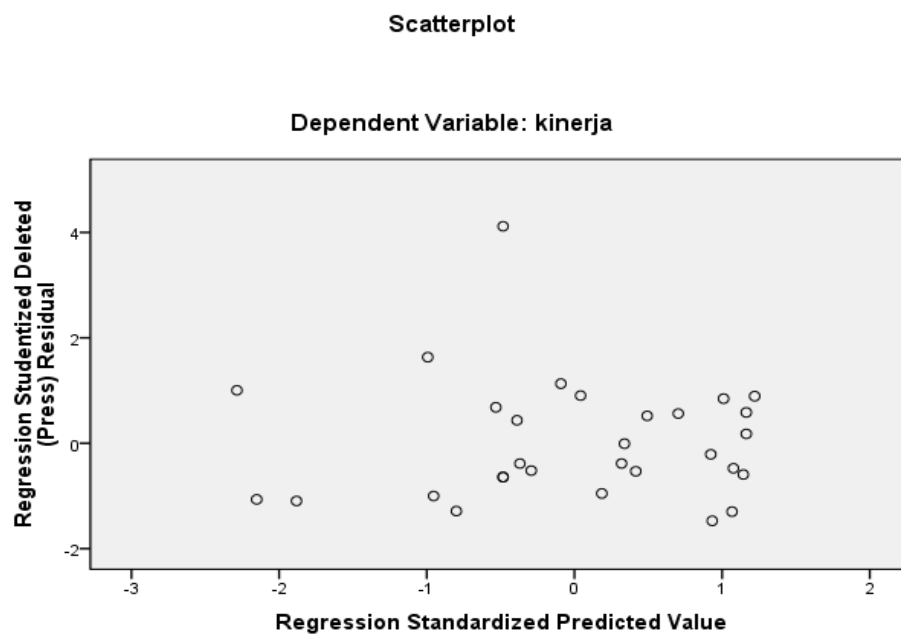
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,1 dan VIF 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah variabel residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika ada pola-pola tertentu seperti

titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi Heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada gambar grafik *Scatterplot* dibawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas terlihat data tersebut tersebar disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Dengan demikian tidak terdapat Heteroskedastisitas.

4.3.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.947	.427	6.894	.000		
	pelatihan	.293	.094	.308	.004	.943	1.060
	motivasi	.548	.073	.740	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y' = 2,947 + 0,293 X_1 + 0,548 X_2$$

Nilai konstan sebesar 2,947 artinya jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 2,947. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_1) bernilai positif, yaitu 0,293 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,548 artinya

setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Tabel 4.11
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.867 ^a	.751	.733	.28452	.751	40.743	2	27	.000	2.049

a. Predictors: (Constant), motivasi ,
pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu sebesar 0,751 artinya persentase pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

Tabel 4.12
Hasil uji Anova (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.597	2	3.298	40.743	.000 ^a
	Residual	2.186	27	.081		
	Total	8.782	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi , pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis

Ho = Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Ha = Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Angka F hitung sebesar 40,743 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,005 dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$, F tabel sebesar 3,35 (lihat pada lampiran f tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Keputusan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,743 > 3,35$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja *Fundraiser*.

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Gambar 4.13
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.947	.427		6.894	.000		
pelatihan	.293	.094	.308	3.113	.004	.943	1.060
motivasi	.548	.073	.740	7.489	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis Pelatihan

Ho = Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Ha = Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Angka T hitung sebesar 3,113 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. T tabel dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$, T tabel sebesar 2,052 (lihat pada lampiran t tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ jadi H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ jadi H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan:

Nilai $T \text{ hitung} > T \text{ kritis}$ ($3,113 > 2,052$) artinya H_0 ditolak, dan signifikansi $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja *fundraiser*.

Hipotesis Motivasi

H_0 = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

H_a = Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Angka T hitung sebesar 7,489 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. T tabel dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$, T tabel sebesar 2,052 (lihat pada lampiran t tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ jadi H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ jadi H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan

Nilai T hitung $>$ T kritis ($7,489 > 2,052$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

4.4 Hasil Pembahasan Penelitian

4.4.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja *fundraiser*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 pelatihan di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $3,113 > t_{table} 2,052$) artinya H_0 ditolak, 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*. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan sebagai 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 daripada teori.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang bersifat spesifik, praktik dan segera, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu,

keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat, dan menyiapkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi nantinya.

Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

4.4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *fundraiser*

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*. Hasil uji parsial analisis regresi X_2 Motivasi kerja di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $7,489 > t_{table} 2,052$) artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikansi $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompot Dhuafa Sumsel.

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pemberian motivasi merupakan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Hal ini berarti bahwa pengelola SDM dan manajer atau atasan

diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Akan tetapi motivasi ini juga bertujuan untuk membantu pengembangan karir untuk pegawai /karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan Hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja di Dompot Dhuafa Sumsel berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*. Hasil hasil uji parsial analisis regresi X_1 pelatihan di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $3,113 > t_{table} 2,052$) artinya H_0 ditolak, 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*. Hasil uji parsial analisis regresi X_2 Motivasi kerja di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $7,489 > t_{table} 2,052$) artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikansi $< 0,05(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja *fundraiser* pada Dompot Dhuafa Sumsel.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja *fundraiser* Dompot dhuafa Sumsel. Oleh karena itu, hendaknya

lembaga tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah diterap-kan, khususnya kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan motivasi kepada karyawan dan *fundraiser* seperti pengetahuan dalam ilmu zakat, workshop, dll

2. Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja, sebaiknya peneliti melakukan penelitian ditempat yang berbeda baik di lembaga ataupun perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fahmi , Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta. 2011)

Kurniawan, Albert. *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis (dilengkapi perhitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)* Bandung : Alfabeta. 2014

Noor , Juliansyah. *Metodelogi Penelitian(Skripsi,Tesis, Disertasi,& Karya Ilmiah)*. Jakarta: Prenadamedia Group.2011

Priyatno, Duwi. *Spss (untuk analisis korelasi, regresi, dan Multivariate)*. Gava Media : (Yogyakarta :2009)

Sanusi, Anwar. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat. 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R&D)* Bandung : Alfabeta, 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana). 2009

Suwatno, dan Donni juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2013

Zainal.,Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers). 2014

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali Pers), 2014

Yusuf , Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali pers. 2015

Jurnal

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal. Vol 1 (3).

Aruan, Danile Arfan, 2015. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1(2).

- Asmono, Oktavia Farida, *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta*. 2015. <http://www.eprints.ums.ac.id>
- Budiarta, I Gede Novrada, dkk. 2015. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry*. Jurnal Manajemen. Vol 3.
- Boe, Ismenia. 2015. *Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. Jurnal Ekonomi Vol 3 (10).
- Endayani, Fatmasari dkk. 2015. *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada pt. Bprs bumi rinjani kepanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 25 (1).
- Kurniawati, Indah Syarif, *Efektifitas Pelatihan Motivasi Kerja Dapat Menurunkan Kebosanan Kerja Karyawan Bagian Kasir Assalaam Hypermarket Solo*. 2014 <http://eprints.ums.ac.id> (diakses 10 September 2016).
- Kusuma, Galih Candra, dkk. 2015/ *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Malang)* . Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 21 (1).
- Prihantoro, Agung 2012. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*. Jurnal. Vol 8 (2).
- Rahayu, Wilujeng *Analisis Kinerja Pelayanan Lembaga Amil Zakat terhadap Donatur di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya*. 2014 <http://www.digilib.uinsby.ac.id> (diakses , 29 September 2016)
- Santoso, Iwan Budi. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember*.<http://www.repository.unej.ac.id>. 2012. (diakses, 22 Agustus 2016)
- Salutondok, Yohanis dan Agus Supandi Soegoto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong*. 2015.Jurnal. <http://www.ejournal.unsrat.ac.id>
- Tambunan, Marto, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang Kota Padangsidimpuan*, 2015 <http://repository.usu.ac.id> (diakses, 2 Oktober 2016).

Tanujaya, Lia Riantika. 2015. *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown*. Jurnal. Vol 3 (1).

Triharyanto, Heru. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)* Jurnal Manajemen Perikanan dan kelautan. Vol 1(1).

Erza Firdaus. 2013. *Pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja alumni peserta pelatihan Batik Sasirangan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 1(2).

Internet

<http://www.ddsumsel.org> (diakses, 7 September 2016)

<http://www.sjsu.edu> (diakses, 1 februari 2017)

<http://www.dinus.ac.id> (diakses 1 februari 2017)

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18
Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

  /SUMMARY=TOTAL.

```

PELATIHAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pelatihan (x1)	28.23	13.909	.646	.715
pelatihan (x1)	28.53	15.430	.336	.760
pelatihan (x1)	28.73	14.064	.379	.759
pelatihan (x1)	28.30	13.803	.635	.715
pelatihan (x1)	28.23	13.702	.635	.714
pelatihan (x1)	29.00	13.448	.513	.732
pelatihan (x1)	28.40	13.766	.360	.767
pelatihan (x1)	28.53	14.809	.353	.760

MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi (x2)	27.90	25.059	.652	.888
motivasi (x2)	27.70	24.700	.749	.879
motivasi (x2)	28.10	25.472	.567	.897
motivasi (x2)	27.80	26.993	.617	.891
motivasi (x2)	28.07	23.720	.773	.876
motivasi (x2)	28.13	24.464	.732	.880
motivasi (x2)	27.97	24.102	.733	.880
motivasi (x2)	27.63	27.068	.680	.888

KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja (y)	31.70	22.562	.760	.768
kinerja (y)	32.03	27.275	.351	.815
kinerja (y)	31.73	22.961	.722	.773
kinerja (y)	31.67	22.368	.774	.766
kinerja (y)	31.73	27.857	.355	.816
kinerja (y)	32.27	25.168	.459	.805
kinerja (y)	32.10	22.852	.703	.775
kinerja (y)	32.13	25.016	.366	.820
kinerja (y)	31.57	24.530	.311	.837

Frequencies

Statistics

		Responden	Jenis_Kelamin	Umur	Pekerjaan	Pendidikan_terakhir
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
	Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	12	40.0	40.0	40.0
	21-25	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fundraiser	30	100.0	100.0	100.0

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	60.0	60.0	60.0
	D3/S1	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2
  /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,y)

  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi (x2), pelatihan (x1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.867 ^a	.751	.733	.28452	.751	40.743	2	27	.000	2.049

a. Predictors: (Constant), motivasi , pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.597	2	3.298	40.743	.000 ^a
	Residual	2.186	27	.081		
	Total	8.782	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi , pelatihan

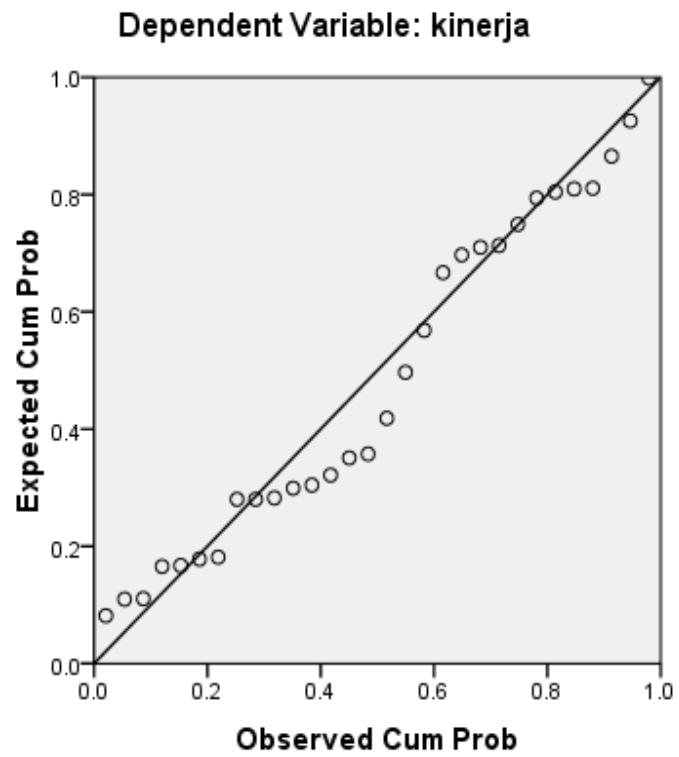
b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.947	.427		6.894	.000		
	pelatihan	.293	.094	.308	3.113	.004	.943	1.060
	motivasi	.548	.073	.740	7.489	.000	.943	1.060

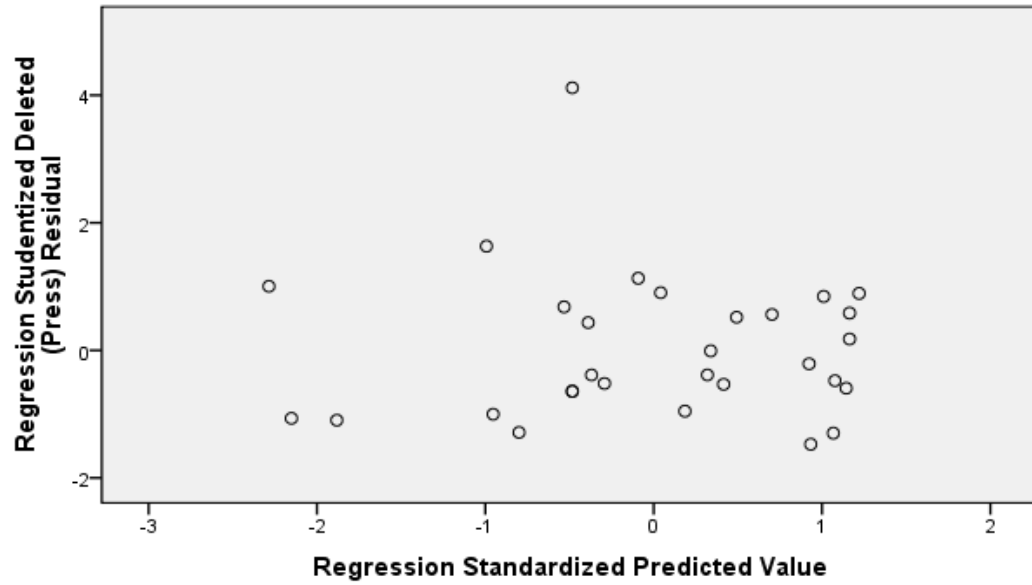
a. Dependent Variable: kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



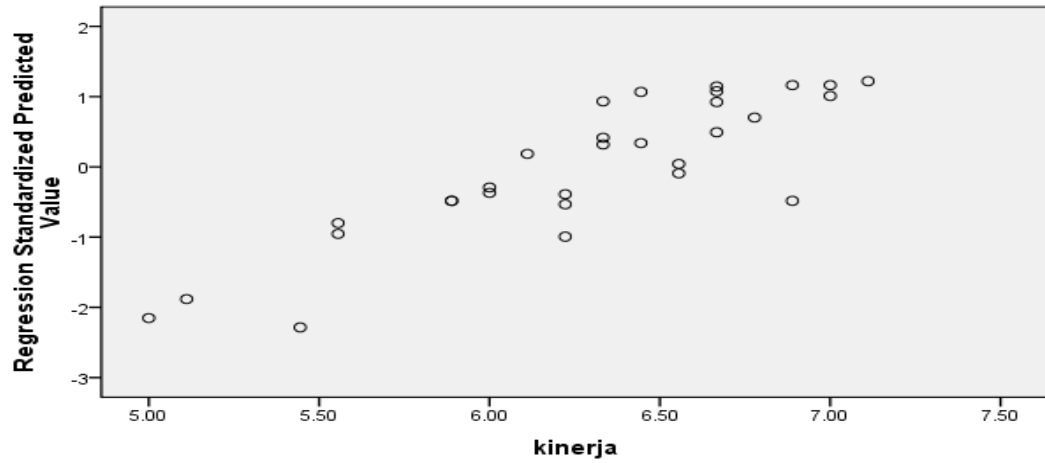
Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



KUISISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Fundraiser Dompot Dhuafa Palembang”**, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuisisioner. Adapun tujuan dari kuisisioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya saudara/i berkenan mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang saudara/i berikan dalam kuisisioner akan saya jamin kerahasiaannya kerana kuisisioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Aminah Hidayati

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon memberikan tanda ($\sqrt{}$) pada jawaban yang saudara/i anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Umur :

pekerjaan :

a. Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan fundraiser					
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
3.	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya					
4.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
5.	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
6.	Pelatih/instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					
7.	Pelatih melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai					
8.	Waktu penyelenggaraan pelatihan mencukupi dalam memahami materi pelatihan					

b. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja atas kebutuhan dan keinginan					
2.	Sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> meningkatkan motivasi kerja					
3.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab					
5.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
6.	Saya sering dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan oleh teman atau atasan					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu bekerjasama dan saling membantu dengan sesama rekan kerja					
8.	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung karir, seperti keterampilan berkomunikasi.					

c. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengikuti pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal					
2.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja lembaga					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5.	Fasilitas/sarana yang tersedia memberikan kemudahan bagi fundraiser dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
8.	Saya bekerja semata-mata hanya untuk mencapai upah					
9.	Pelatih/instruktur memberikan kesempatan untuk kami menunjukkan kemampuan kerja					

Table of F-statistics P=0.05

df2 \ df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1 \ df2	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67	8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81	5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	5.63	4
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57	4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	4.36	5
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88	3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	3.67	6
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46	3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	3.23	7
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16	3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	2.93	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95	2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	2.71	9
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79	2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	2.54	10
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66	2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	2.41	11
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56	2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	2.30	12
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47	2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	2.21	13
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40	2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	2.13	14
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	2.07	15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29	2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	2.01	16
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24	2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	1.96	17
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	1.92	18
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17	2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	1.88	19
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	1.84	20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	1.78	22
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04	2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	1.73	24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00	1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	1.69	26
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97	1.96	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	1.66	28	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	1.62	30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	1.56	35
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	1.51	40
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82	1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	1.47	45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	1.44	50
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	1.39	60
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	1.35	70
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	1.33	80
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	1.28	100
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	1.19	200
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	1.12	500
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1																								

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										