Tesis

PENGARUH *NEED MOTIVATION* DAN PELATIHAN KREATIFITAS KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN EKONOMI MASYARAKAT (Studi Pada BLK Kabupaten Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta, Tahun 2018)

Oleh:

Hasyim Asy'ari

NIP. 16801024

PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH *NEED MOTIVATION* DAN PELATIHAN KREATIFITAS KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN EKONOMI MASYARAKAT (Studi Pada BLK Kabupaten Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta, Tahun 2018)

Tesis

Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program
Magister Ekonomi Syari'ah

OLEH
HASYIM ASY'ARI
NIM 16801024

PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARI'AH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "Pengaruh *Need Motivation* dan Pelatihan Kreatifitas Kerja Bidang Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat (Studi Pada BLK Kabupaten Kulonprogo, DIY) ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Malang,

Pembimbing I,

Dr. H. Nur Asnawi, M. Ag
NIP. 197112111999031003

Malang,

Pembimbing II,

Dr. Hj. Umrotul Khasnah, M. Si
NIP. 196702271998032001

Malang,

Mengetahui,

Ketua Program Magister Ekonomi Syariah

Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc, M.A
NIP. 197307192005011003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Pengaruh *Need Motivation* dan Pelatihan Kreatifitas Kerja terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat (Studi Pada BLK kulon Progo DIY)" ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan sidang dewan penguji pada tanggal 07 desember 2018.

Dewan Penguji

Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag — Penguji Utama
NIP. 196201151998031001

Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag — Anggota
NIP. 197112111999031003

Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si — Anggota
NIP. 196702271998032001

Mengetahui
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	**: Hasyim Asy'ari**
NIM	: 16801024
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Tesis	: Pengaruh Need Motivation Dan Pelatihan Kreativitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat (Pada BLK Kulon Progo DIY).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Apabila dikemudian hari penelitian ini terbukti sebagai hasil plagiasi/penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Batu, 01 Desember 2018

Hormat Saya,

METERAI TEMPEL
8AAA5ADF875918977
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Hasyim Asy'ari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

وَلَا تَهِنُواْ وَلَا تَحۡزَنُواْ وَأَنتُمُ ٱلۡأَعۡلَوۡنَ إِن كُنتُم مُّؤۡمِنِينَ

"Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati padahal kamulah orang orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman"

(Qs. Al-imran)

A person who never made a mistake never tried anything new

(Albert Einstein)

The harder the conflict, the more glorious the triumph

(Thomas Paine)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas rizki, taufik serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat *radhiyallahu 'anhum*.

Terimakasih tak terhingga kepada segenap dosen atas tetesan mutiara-mutiara kebijaksanaan dan bimbingannya, sehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Kepada kedua orang tua, atas segala dukungan, doa dan kasih sayangnya, penulis ucapkan *allohummaghfirli waliwaalidayya war hamhumaa kama robbayaanii shaghiira.*

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Ekonomi (M.E) pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati dan dari lubuk hati yang terdalam penulis haturkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya atas terselesaikannya karya tesis dengan judul "Pengaruh Need Motivation dan Pelatihan Kreativitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat (Pada BLK Kulon Progo DIY)" ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. H. Muyadi, M. PdI, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Dr. Ahmad Djalaluddin, Lc., MA, selaku ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah, terima kasih atas motivasi dan kemudahan selama menjalani studi.
4. Dr. H. Nur Asnawi, M. Ag, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, kritikan, masukan, dan koreksinya kepada penulis dalam penulisan tesis.
5. Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, kritikan, masukan, dan koreksinya kepada penulis dalam penulisan tesis.
6. Seluruh dosen Program Pascasarjana Program Studi Ekonomi Syariah yang telah mendidik, membimbing, mengajarkan dan mencurahkan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
7. Seluruh staf dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu dan memberikan kemudahan selama studi serta penyusunan tesis ini.
8. Kepada BLK Kulon Progo DIY yang telah bersedia membantu memfasilitasi penulis dalam penelitian ini
9. Kedua orang tua penulis, yang tanpa kenal lelah dan selalu sabar dalam memberikan bantuan secara moril serta materil hingga tercapainya tahap akhir penulisan ini.
10. Untuk kawan-kawan perkuliahan satu angkatan Magister aekonomi Syariah 2017 baik kelas A dan B. Terkhusus kelas A yang telah menjadi keluarga penulis selama masa perkuliahan ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

11. Kepada seluruh pihak yang belum disebutkan dan terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan tesis ini, semoga amal kita semua diterima oleh Allah SWT.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari tentunya masih terdapat banyak kekurangan, kesalahan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dalam rangka perbaikan ke depannya. Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis sendiri khusunya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Batu,

Penulis,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Persembahan

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'alamin..

Lantunan fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan do'a dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Ayah, Ibu,, terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya. Maafkan anakmu Ayah, Ibu, masih saja ananda menyusahkanmu.

Untuk mu ayahanda (Atnari) dan Kepada mu ibunda (Jumahra), yang selalu memotivasiku untuk tetap semangat dan tidak menyerah dan juga spesial buat adek ku (Fatimatus Zahra) meski kita selalu beda paham tapi kau menjadi semangat belajar ku terimakasih buat keluarga kecil ku.. We always Loving you All.

Dan tak lupa kupersembahkan ungkapan terimakasihku kepada:

Guru-Guru dan Dosen-dosen ku yang selalu membimbing ku tanpa rasa lelah dan penuh kesabaran dalam memberi ku pemahaman. Dengan rasa ta'dzim, ku selalu mengharap do'a limpahan berkah dari mu.

Dan kepada teman-teman seperjuangan ku terutama anak EKIS spesial buat kelas A, maksih atas canda tawa pengalaman baru dan masukan di sela-sela kebingungan ku, tanpa mu teman aku tak bisa menjadi apa-apa.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hanya sebuah karya kecil ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua, Terimakasih beribu terimakasih ku ucapkan. Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf tercurah. Tesis ini kupersembahkan!

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Isi

Halaman Sampul

Halaman Judul i

Lembar Persetujuan ii

Lembar Pengesahan iii

Pernyataan Keaslian Tulisan iv

Motto v

Kata Pengantar vi

Persembahan viii

Daftar Isi x

Daftar Gambar xiv

Daftar Tabel xv

Daftar Lampiran xvii

Pedoman Transliteras xviii

Abstrak Bahasa Indonesia xx

Abstrak Bahasa Inggrisi xxi

Abstrak Bahasa Arab xxii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 16

C. Tujuan Penelitian 16

D. Manfaat penelitian 17

E. Ruanglingkup Penelitian 17

F. Originilitas Penelitian 18

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Need Motivation* 25

a. Pengertian Motivasi 25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Teori Motivasi 26
c. Jenis-jenis Motivasi 33
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi 34
e. Indikator Motivasi 35
f. Motivasi dalam Islam 36
2. Pelatihan Kreatifitas Kerja 40
a. Pengertian Pelatihan 41
b. Tujuan dan manfaat pelatihan 43
c. Metode pelatihan 45
d. Model Pelatihan 46
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan 48
f. Indikator Pelatihan 49
3. Kreatifitas Kerja 51
a. Penegertian Kreatifitas 51
b. Konsep Ekonomi Kreatif 52
c. Fungsi dan Peran Ekonomi Kreatif 54
4. Kesejahteraan Ekonomi 55
a. Pengertian Kesejahteraan Ekonomi 55
b. Konsep Kesejahteraan 58
c. Perubahan Konsep Kesejahateraan 59
d. Tujuan dan fungsi kesejahteraan 60
e. Fungsi kesejahteraan 62
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan 62
g. Indikator Kesejahteraan 64

B. Kajian Teoritik dalam Islam
1. Cara Islam Mengatasi Kemiskinan 70
2. Tujuan dan Indikator Kesejahteraan dalam Islam 72

C. Hubungan Antar Variabel
1. Hubungan Variabel Motivasi dengan Kesejahteraan 72
2. Hubungan Variabel Pelatihan dengan Kesejahteraan 74

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Hubungan Variabel Pelatihan dengan Motivasi 76
D. Kerangka Konseptual..... 78
E. Model Hipotesis..... 79

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 80
B. Tempat Penelitian 80
C. Populasi dan Sampel Penelitian..... 81
D. Skala Pengukuran 82
E. Jenis dan Sumber Data..... 83
F. Teknik Pengumpulam Data 84
G. Teknis Analisis Data..... 85
H. Uji Kelayakan Instrumen..... 88
I. Definisi Oprasional Variabel 90
J. Hipotesis 92

BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 94
B. Hasil Penelitian 96
1. Analisis Statistik Deskriptif 96
2. Uji Validitas dan Reliabelitas 97
3. Uji Asumsi Klasik..... 111
a. Uji Normalitas 111
b. Uji linieritas..... 112
c. Uji Heterokedatisitas 113
4. Uji Hipotesis 114
5. Uji Analisis Path 120
a. Perhitungan koefisien jalur..... 120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Interpretasi Hasil 125

6. Uji Sobel 132

BAB V PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian 134

1. Pengaruh langsung Need Motivation terhadap Kesejahteraan Ekonomi 134
2. Pengaruh langsung Need Motivation terhadap Pelatihan 136
3. Pengaruh langsug Pelatihan terhadap Kesejahteraan Ekonomi 138
4. Pengaruh tidak langsug Need Motivation terhadap Kesejahteraan Ekonomi 131

B. Pandangan islam terhadap need motivation, pelatihan , dan kesejahteraan ekonomi 142

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 152

B. Saran 153

Daftar Pustaka

Lampiran

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Teori Hierarki Maslow 25
Gambar 2.2. *Six Stages Of The Training Process* 42
Gambar 2.3. Model konsep 69
Gambar 2.4 **:** Hipotesis 71
Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur *(Path Analisys)*..... 79
Gambar 3.4 : Hipotesis..... 84
Gambar 4.1 : Hasil Uji Heterokdasitas 104
Gambar 4.2 : Diagram Jalur pengaruh langsung dan tidak langsung 123

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Tabel

Tabel 1.1 : Jumlah Peserta Blk Kulon Progo 2012-2016 10
Tabel 1.2 : Apbn Dan Rapbn Kulon Progo 11
Tabel 1.3 : Pertumbuhan Pdrb Kulon Progo 12
Tabel 3.1 Prosedur Likert 75
Table 3.2: Oprasional Variabel 82
Tabel 4.1 : Sdm Menurut Pendidikan 86
Tabel 4.2 : Data Instruktur Menurut Pendidikan 87
Tabel 4.3 : Uji Validitas Variabel X 89
Tabel 4.4 : Uji Validitas Variabel Z 94
Tabel 4.5 : Uji Validitas Variabel Y 98
Tabel 4.6 : Reliability Statistics Variabel X 100
Tabel 4.7 : Reliability Statistics Variabel Z 101
Tabel 4.8 : Reliability Statistics Variabel Y 101
Tabel 4.9 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 102
Tabel 4.10 : Model Summary And Parameter Estimates 103
Tabel 4.11 : Descriptive Statistics Hipotesis Pertama 105
Table 4.12 : Correlations Hipotesis Pertama 105
Tabel 4.13 : Model Summary Hipotesis Pertama 106
Table 4.14 : Anova[b] Hipotesis Pertama 106
Table 4.15 : Coefficients[a] Hipotesis Pertama 107
Tabel 4.16 : Descriptive Statistics Hipotesis Kedua 108
Tabel 4.17 : Correlations Hipotesis Kedua 108
Tabel 4.18 : Model Summary Hipotesis Kedua 109
Tabel 4.19 : Anova[b] Hipotesis Kedua 109
Tabel 4.20 : Coefficients[a] Hipotesis Kedua 110
Tabel 4.21 : Model Summary[b] Model Substruktural I 112
Tabel 4.22 : ANOVA[b] Model Substruktural I 113
Tabel 4.23 : Coefficients[a] Model Substruktural I 113
Tabel 4.24 : Model Summary[b] Model Substruktural II 114

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.25 : ANOVA[b] Model Substruktural II 115
Tabel 4.26 : Coefficients[a] Model Substruktural II 116
Tabel 4.27 : Hasil Uji Determinasi R Square..... 117
Tabel 4.28 : Coefficients[a]..... 118
Tabel 4.29 : Model Summary[b] 119
Tabel 4.30 : Hasil Uji simultan Signifikansi Konstanta..... 120
Tabel 4.31 : Hasil Uji Secara Parsial 121
Tabel 4.32 : Pengaruh Langsung dan Tidak langsung 123

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Hasil SPSS Hipotesis Pertama

Lampiran 2 : Hasil SPSS Hipotesis Kedua

Lampiran 3 : Model Substruktural 1

Lampiran 4 : Model Perhitungan dua

Lampiran 5 : Quesioner

Lampiran 6 : Data Hasil Quesioner

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia.

B. Konsonan

ا = tidak dilambangka	ذ = dz	ظ = dh	ن = n
ب = b	ر = r	ع= ‘ (koma menghadap keatas)	و = w
ت = t	ز = z	غ= gh	ه = h
ث = ts	س = s	ف = f	ي = y
ج = j	ش = sy	ق= q	
ح = h̲	ص = sh	ك= k	
خ = kh	ض = dl	ل= l	
د = d	ط= th	م= m	

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vocal, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (’) untuk pengganti lambang"ع".

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â	misalnya	قالmenjadi	qâla
Vokal (i) panjang = î	misalnya	قيلmenjadi	qîla
Vokal (u) panjang = û	misalnya	دونmenjadi	dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” juga untuk suara diftong, wasu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) = و	misalnya	قولmenjadi	qawlun
Diftong (ay) = ي	misalnya	خيرmenjadi	khayrun

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditranliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة المدرسة menjadi al- risalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh.*

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan *(idhafah)* maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imam al-Bukhâriy mengatakan…
2. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan…
3. *Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun. Billâh 'azza wa jalla.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Asy'ari, Hasyim. 2018. *Pengaruh Need Motivation dan Pelatihan Kreatifitas Kerja terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat (Pada BLK Kulon Progo DIY)*

Pembimbing I : Dr. H. Nur Asnawi, M. Ag
Pembimbing II : Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si

Kata Kunci : Need Motivation, Pelatihan, Kesejahteraan Ekonomi

Salah satu indikator keberhasilan seseorang dalam meraih keinginan dan kebutuhannya adalah disebabkan adanya sebuah motivasi yang mana motivasi tersebut akan memaksa individu untuk bertindak. Adapun faktor munculnya motivasi tersebut adakalanya melalui faktor Internal (Kemauan sendiri) dan faktor Eksternal (Lingkungan). Namun untuk memaksimalkan pencapaian ini setiap individu memerlukan sebuah pelatihan untuk membekali dirinya agar semua kebutuhan dan keinginannya tercapai dengan baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengukuran analisis jalur *(Path Analysis).* Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan BLK Kulon Progo DIY, dengan sampel 82 dari 432 Peserta, dengan teknik *proposive sampling judgment sampling* serta menggunakan rumus slovin untuk penentuan banyaknya sampel.

Hasil penelitian ini pada model pertama menunjukkan bahwa variabel need motivation secara langsung berpengaruh positif dan signifkan terhadap kesejahteraan ekonomi dengan nilai determinasi sebesar 96,1 %. Kemudian hasil analisis jalur secara tidak langsung menunjukkan bahwa variabel need motivation tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan ekonomi dengan nilai 13,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tercapainya kesejahteraan cukup dengan sebuah motivasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Asy'ari, Hasyim. 2018. *Effect of Need Motivation and Work Creativity Training on Community Economic Welfare (At Kulon Progo DIY BLK)*

Advisor I : Dr. H. Nur Asnawi, M. Ag
Advisor II : Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Sc.

Keywords : Need Motivation, Training, Economic Welfare

One indicator of a person's success in achieving their wants and needs is due to a motivation in which motivation will force individuals to act. The factors for the emergence of motivation are sometimes through internal factors (own willingness) and external factors (environment). But to maximize this achievement every individual needs a training to equip themselves so that all their needs and desires are achieved properly.

This study uses a quantitative approach with path analysis measurement methods. The population in this study were participants of the Kulon Progo DIY BLK training, with a sample of 82 from 432 participants, with a proportive sampling judgment sampling technique and using the slovin formula for determining the number of samples.

The results of this study in the first model show that the variable need motivation directly has a positive and significant effect on economic welfare with a determination value of 96.1%. Then the results of path analysis indirectly indicate that the variable need motivation does not have a significant effect on economic welfare with a value of 13.6%. Thus it can be concluded that achieving prosperity is enough with a motivation.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

أشعري, حاشم ،2018 . أثر الحاجة إلى الدافع والتدريب على الإبداع في العمل على الرفاه الاقتصادية للمجتمع (في BLK كولون فروكو DIY).

المشرف الأول: الدكتور الحج نور أسنوي الماجستير

المشرف الثاني: الدكتورة الحجة أمرة الحسنة الماجستير

الكلمات الأساسية : بحاجة الى الدافع، التدريب، الرفاه الاقتصادية

ويرجع أحد مؤشرات نجاح الشخص في تحقيق احتياجاته واحتياجاته إلى وجود دافع يدفع فيه الدافع الأفراد إلى التصرف. عوامل ظهور الحافز تكون أحيانًا من خلال العوامل الداخلية (الرغبة الخاصة) والعوامل الخارجية (البيئة). ولكن لتعظيم هذا الإنجاز ، يحتاج كل فرد إلى تدريب لتجهيز نفسه بحيث يتم تحقيق جميع احتياجاته ورغباته بشكل صحيح.

تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا باستخدام طرق قياس تحليل المسار. كان السكان في هذه الدراسة من المشاركين في تدريب Kulon Progo DIY BLK ، مع عينة من 82 من 432 مشارك ، مع تقنية أخذ العينات الحكم التقديري أخذ العينات واستخدام صيغة slovin لتحديد عدد العينات.

ونتائج البحث في النموذج الأول أن المتغير يحتاج إلى دافع مباشر له تأثير إيجابي وكبير على الرفاه الاقتصادي بقيمة تحديد تبلغ 96.1٪. ثم تشير نتائج تحليل المسار بشكل غير مباشر إلى أن المتغير يحتاج إلى دافع لا يؤثر بشكل كبير على الرفاهية الاقتصادية بقيمة 13.6٪. وهكذا يمكن أن نستنتج أن تحقيق الرخاء يكفي بالدافع.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan masyarakat merupakan sebuah tujuan utama dari kebijakan publik yang harus dicapai oleh setiap kepemerintahan terutama dalam bidang ekonomi. Untuk mencapai kesejahteraan ekonomi masyarakat tentu akan memfokuskan terhadap pembahasan etika, distribusi, produksi, dan konsumsi disetiap lembaga-lembaga dan praktek negara. Masyarakat barat setelah berabad-abad pada masa pencerahan yang diawali oleh Adam Smith, perekonomian tidak berjalan dengan keseimbangan, dalam artian hanya orang-orang yang berkuasa dan autrokat saja yang dapat merasakan limpahan kesejahteraan perekonomian[2].

Seharusnya, kesejahteraan masyarakat tidak hanya dirasakan oleh pihak-pihak yang berkuasa saja, melainkan harus diratakan kesemua masyarakat. Dari masalah ini kemudian timbul sebuah tindakan kesejahteraan yang harus dijadikan target bagi negara agar tidak hanya kaum yang berkuasa saja yang merasakan, tindakan-tindakan itu berupa lapangan pekerjaan, kebebasan dan sebaginya. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam alqur'an bahwa manusia diutus ke muka bumi ini untuk menjadi kholifah, dan dalam surah Al anbiya' ayat 107 yang artinya *"dan tidakkah kami mengutus kamu, melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta alam".* Hal ini seharusnya menjadi motivasi bagi setiap manusia untuk meraih kesejahteraan.

[2] Tim FORDEBI, *Kesejahteraan Semesta* (Jakarta Selatan, Rumah Peneleh. 2018. Cet-Ke 1). Hal, 45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ilmu ekonomi telah membahas panjang lebar tentang kesejahteraan, dan menjadi ilmu yang penting bagi manusia. Untuk menuju sejahtera tentunya tidak dihidangkan dengan instan, melainkan harus ada sebuah upaya disetiap diri manusia dalam pencapayannya. Dalam buku yang ditulis oleh tim FORDEBI yang berjudul "Kesejahteraan Semesta" menjelaskan bahwa kesadaran diri merupakan elemen penting dalam menyelesaikan masalah dalam setiap kehidupan, karena pada tingkatannya kesadaran diri selalu terdapat sifat batiniah, intim dan mendalam yang unik.[3]

James Midgley[4] menjelaskan, masyarakat di katakan sejahtera ketika memenuhi tiga kondisi berikut: (1) Dapat memenej masalah sosial dengan baik, (2) ketika semua kebutuhannya terpenuhi, (3) ketika peluang-peluang terbuka secara maksimal. Untuk dapat memenuhi dari ketiga syarat tersebut diperlukan sebuah kemampuan yang baik agar dapat mengatasi setiap masalah dan semua kebutuhannya. Dalam buku yang sama Miftahul Huda menjelaskan tentang syarat yang ketiga dari teori Midgley sebagai berikut:

Penjelasan di atas dimaksudkan agar pemerintah dapat memberikan sebuah tindakan terhadap masyarakat yang belum sejahtera terutama dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Whithaker dan Federico[5] menjelaskan Seseorang yang mempunyai kekurangan kemampuan akan memiliki kesejahteraan yang rendah,

---

[3] Tim FORDEBI, *Kesejahteraan Semesta* (Jakarta Selatan, Rumah Peneleh. 2018). Cet-Ke 1. Hal, 15

[4] Miftachul Huda *"Pekerjaan Sosial & Kesejahteraan Sosial".* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009. Cet-ke 1. Hal, 72

[5]Putu Ayu Krisna Dewi, dan I Ketut Sutrisna "Pengaruh Kemandirian Keuangan Daerah dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia DI Provensi Bali". E-Jurnal Unud, Vol. 4 No. 1, Januari 2014. : 32-40. Hal, 34

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kurangnya kemampuan dapat berarti kurang mampu untuk mencapai fungsi tertentu sehingga kurang sejahtera.

Dwirianto Sabarno dkk, dalam penelitiannya yang berjudul *Economic Empowerment Of Society Through Development Of Non-Formal Education Based On Life Skill Education In Pekanbaru City* mengatakan: Salah satu indikator untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat adalah dengan membangun perekonomian yang lebih stabil. Dalam hal ini, pemberdayaan dan pelatihan sangat membantu untuk meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat.[6] Sonny Sumarsono mengemukakan bahwa, pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan SDM untuk menstabilkan perekonomian.[7]

Pelatihan kerja atau *Training* adalah salah satu kegiatan perusahaan untuk memperbaiki *sikap*, tingkah laku, cara berfikir, keterampilan, dan pengetahuan masyarakat atau karyawan khususnya dalam bidang perekonomian[8]. Dewasa ini, kita tahu perkembangan kehidupan dunia ekonomi dan bisnis telah mengalami pergeseran paradigma, yaitu dari ekonomi berbasis sumber daya ke pradigma ekonomi berbasis pengetahuan dan kreaktivitas[9]. Oleh karenanya pergerakan kreaktivitas dan inovasi sangat dibutuhkan untuk pengembangan ekonomi di era globalisasi ini.

---

[6]Sabarno Dwirianto Dkk, "Economic Empowerment Of Society Through Development Of Non-Formal Education Based On Life Skill Education In Pekanbaru City" *IOSR Journal Of Business And Management.* Volume 16, Issue 2. Ver. I (Feb. 2014)

[7] Lijan Poltak Sinambela *"Manajeman Sumber Daya Manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja",* (Jakarta: Bumiaksara 2017). Cet-ke 2. Hal, 169

[8]Kelvin Aldrian Widijanto "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya" *Jurnal AGORA* Vol. 5, No. 1, (2017)

[9]Mauled Moelyono, *Menggerakkan Ekonomi Kreatif* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010). Cet Ke-1. Hal, 95

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pergerakan ini ditujukan agar pemerintah khususnya dapat mengembangkan ekonomi daerah melalui program pelatihan dan motivasi terhadap masyarakat. Penanggulangan kemiskinan, telah menjadi perhatian banyak pihak untuk sekian lama. Tetapi kemiskinan masih menjadi masalah di banyak negara berkembang termasuk indoneia. Salah satu sebabnya adalah adanya kekeliruan dalam strategi besar dan kelemahan dalam pelaksanaan pembangunan nasional[10].

Paul Romer[11] sebagai ahli ekonomi menjelaskan bahwa ide adalah barang ekonomi yang sangat penting, Saat ini, adanya penemuan ide-ide besar yang bersamaan dengan penemuan jutaan ide kecillah yang bisa membuat ekonomi tetap tumbuh. Ide adalah intruksi yang akan membuat kita mengombinasikan sumber daya fisik yang unsur penyusunannya terbatas sehingga menjadi lebih bernilai.

Sebuah penelitian yang sangat menarik oleh Volkova Tatjana and Jakobsone Inga yang dilakukan di Latvia dan Estonia menemukan bahwa berdasarkan perkembangan tingkat factor mikro dan makro yang mempengaruhi keseluruhan ekosistem inovasi. Saat membandingkan keduanya, kedua kelompok sasaran ini menentukan bahwa desain diterapkan lebih sering dalam proses pengembangan prodak, perbaikan, dan pembaharuan model bisnis.[12] Dari penelitian ini dapat penulis simpulkan bahwa ide kreatif sangat dibutuhkan untuk perbaikan ekonomi dan persaingan khususnya di negara-negara berkembang.

---

[10]Abdul Bashith, *Ekonomi Kemasyarakatan Visi Dan Strategi Pemberdayaan Sektor Ekonomi Lemah* (Malang, UIN Maliki Press, 2012). Cet-Ke 1, Hal 73

[11] https://m.kumparan.com/eimi-wang1503751966816/paul-romer-dan-hadiah-nobel-ekonomi diakses pada tahun 2019

[12]Tatjana Volkova, Inga Jakobsone, "The Creation Of Successful Business Models Through The Extended Application Of Design In Business In Latvia And Estonia", *Baltic Journal Of Management*, Vol. 8 Issue: 4, Pp.486-506, (2013)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mawhood[13] dalam penelitiannya menjelaskan bahwa rendahnya taraf kehidupan pada negara-negara selalu tertinggal jauh disebabkan beberapa faktor yang harus diperhatikan diantaranya adalah: (1). Kualitas sumber daya yang dimiliki. (2) kompetensi tenaga administrasi pemerintahan. (3) kondisi kerja. (4) kinerja aparatur pelaksana pemerintahan secara keseluruhan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dalam bekerja maka diperlukanlah sebuah pelatihan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh oleh Edwin B. Flippo yang mendefinisikan pelatihan sebagai suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.[14] Sehingga dalam pelatihan tersebut timbul sebuah motivasi atau keinginan untuk berubah dan bekerja lebih baik. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Hamalik[15] bahwa motivasi itu sebagai pengaruh, artinya motivasi sebagai pendorong untuk mencapai sesuatu yang sudah menjadi tujuan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang merangsang akan timbulnya motivasi. Lijan Poltak[16] menjelaskan bahwasanya salah satu metode pelatihan yang sangat efektif adalah dengan memotivasi peserta untuk belajar keterampilan yang baru. Pelatihan dapat memberikan berbagai peluang terhadap masyarakat untuk belajar dan berkembang sihingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.[17]

---

[13] Abdul Bashith, *Ekonomi Kemasyarakatan* (Malang: UIN-Press, 2012. Cet-Ke 2). Hal,50

[14] Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2002). Cet-Ke 1. Hal, 236

[15] Oemar Hamalik,*"Psikologi Belajar dan Mengajar"*. (Bandung : Sinar Baru Al Gesindo,200). Hal, 175

[16] Lijan Poltak Sinambela *"Manajeman Sumber Daya Manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja",* (Jakarta: Bumiaksara 2017). Cet-ke 2. Hal, 189

[17] Lijan Poltak Sinambela *"Manajeman Sumber Daya Manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja",* (Jakarta: Bumiaksara 2017). Cet-ke 2. Hal. 167

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu Sihotang[18] juga menulis teori tentang motivasi adalah disebutkan bahwasanya kemampuan tanpa di dorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu. Dan motivasi tanpa di imbangi dengan kemapuan akan mengahasilkan pekerjaan yang kurang maksimal. Dari teori ini dapat dipahami bahwa motivasi dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan. Oleh karena itu Djankov Simeon melakukan penelitian yang dilakukan di brazil, berdasarkan pada data dari survei tentang 400 wirausahawan dan 550 non wirausahawan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lokasi yang sama di 7 kota di Brasil. Menemukan bahwa pengaruh besar dalam berwirausaha adalah motivasi, latar belakang orang tua dan kecerdasan[19]. Dalam penelitian ini tidak hanya kecerdasan yang dibutuhkan untuk keberhasilan sebuah usaha, namun motivasi dan latar belakang orang tua juga mejadi pengaruh.

Sumantri[20] mengungkapkan, motivasi sangat penting untuk memahami mengapa dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dalam melakukan suatu tugas tertentu. Oleh karena itu, untuk dapat mengarahkan perilaku produktif dan efisien, motivasi ini perlu diketahui dan dikaji lebih dalam.

Pada dasarnya jiwa wirausawan, dan jiwa kepemimpin sudah terfitrah di setiap jiwa manusia, hanya saja setiap manusia tidak semuanya pandai untuk memunculkan potensi tersebut. Salah satu cara agar manusia memahami apa yang sebenarnya ia miliki, setiap manusia harus dipaksa untuk bergerak, dengan gerakan

---

[18]Sihotang *"Manajeman Sumberdaya Manusia"* (Jakarta: PT Malta Printindo, 2007). Cet-ke 1.Hal,, 243

[19]Simeon Djankov, Dkk, "What Makes A Successful Entrepreneur? Evidence From Brazil" *Journal Of The European. Economic Association, Papers And Proceedings, 4(2-3), Pp. 352-65.*

[20] Suryana Sumantri. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran, 2001. Hal, 53

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang positif. Oleh karena itu manusia membutuhkan sebuah motivasi dan rangsangan agar bisa melangkah dan mengembangkan apa yang sudah terfitrah dalam setiap dirinya. Gerungan[21] *mengatakan* bahwa *"motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu"* sedangkan Lindzey, Hal, dan Thompson menyatakan bahwa *"motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan tingkah laku"*. Dapat disimpulkan bahwa setiap manusia butuh sebuah motivasi untuk bisa melakukan tindakan, sedangkan kebutuhannya akan menimbulkan sebuah motif, yang mana motif tersebut menentukan akan keberhasilan dalam berwirausaha jangka Panjang.[22]

Pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi yang berbeda terutama dalam dunia kerja. Oleh karenanya, Putri Wednesdayanti Angelia mengadakan peneletian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di BRISyari'ah gubeng surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji motivasi kerja karyawan pada kinerja Islam apakah dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan mereka. Dengan mengambil sampel sebanyak 44 karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan BRI Syari'ah Gubeng Surabaya[23]. Dalam penelitian ini kualitas kerja seseorang sangat ditentukan oleh sebuah motivasi dan pelatihan.

Pelatihan dan motivasi keduanya berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat berdasarkan fungsi dan tujuan SDM. Sebagai mana yang

---

[21]Yuyus Suryana Kartib Bayu, *Kewirausaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011). Cet-Ke 2. Hal, 99

[22]Ivan Stefanovic, Dkk "Motivational And Success Factors Of Entrepreneurs: The Evidence From A Developing Country" *Journal Of Business And Management* 251-269

[23] Wednesdayanti Angelia Putri, "Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan Brisyariah Kci". *JESTT* Vol. 1 No. (Surabaya Gubeng 6 Juni 2014)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang salah satu dari tujuan tersebut adalah perencanaan, pengendalian, dan pengembangan.[24] Ketiga fungsi ini dapat di tarik sebuah titik temu bahwa motivasi sebagai pendorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sedangkan pelatihan berfungsi sebagai motor agar keinginan dan kebutuhan tersebut dapat di capai dengan baik.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Martina Sopa, dan Didin Syarifuddin dengan variabel pelatihan, pengembangan, motivasi, dan prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif, berdasarkan temuan dari 61 responden menyebutkan pentingnya hasil pada kedua kategori sebesar 81,8% untuk pelatihan dan pengembangan yang tersedia, hasil pada kedua kategori sebesar 74,3% untuk motivasi karyawan, dan menghasilkan kinerja karyawan lokawisata Baturraden sebesar 86, 3%. Adapun pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan dan pengembanagn diperoleh nilai korelasi sebesar 41,21%, dan untuk pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan lokawisata Baturraden sebesar 11,42%. Sehingga total nilai yang diperoleh untuk pelatihan dan pengembangan berdampak pada motivasi dan dampaknya terhadap prestasi kerja sebesar 52,63%. Persentase 47,37% dipengaruhi oleh faktor lain.[25]

Selanjutnya Riani Maulia Eka, dkk menganalisis tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Yang dilakukan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia (PT TACI). Dengan menggunakan metode

---

[24] Sihotang *"Manajeman Sumberdaya Manusia"* (Jakarta: PT Malta Printindo, 2007). Cet-ke 1.Hal, 15

[25] Sopa Martina, Dan Didin Syarifuddin "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden". *Jurnal Parawisata.* Vol I. No. 1 (April 2014)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SEM (Structural Equation Modeling), menghasilkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan pelatihan juga memiliki danpak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.[26] Dari beberapa penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi saling mempengaruhi untuk tujuan tertentu.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sitti Nurjannah, dkk dengan mengidentifikasi pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karywan yang dilakukan pada karyawan outsource PT BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 dengan sampel 312 responden yang ditentukan oleh sensus, dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif menggunakan regresi dan analisis kolerasi data. Menghasilkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.[27] Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja masyarakat, yang mana kinerja ini akan memudahkan masyarakat untuk mencapai tingkat kesejahteraan ekonomi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa faktor penentu kesuksesan masyarakat dalam pencapaian kesejahteraan ekonominya adalah motivasi dan pelatihan.

---

[26] Maulia Eka Riani, Dkk "Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia". *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, (Mei 2017)

[27] Sitti Nurjannah, Dkk "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I" *Junal Telaah Bisnis* Volume 15, Nomor 2, (Desember 2014)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari beberapa kajian terdahulu yang peneliti kumpulkan, dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat. Motivasi sangat penting untuk dirangsang agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, diibaratkan dalam sebuah organisasi faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi akan keberhasilan organisasinya dibandingkan dengan faktor yang lain. Jika organisasi gagal mencapai tujuan maka sudah pasti sumber manusia adalah penyebabnya.

Oleh karena itu di perlukan sebuah instansi atau rumah kreatif untuk memfasilitasi masyarakat dalam pelatihan. Saat kampanye pada pilpres, Jokowi dan JK sempat berjanji akan menggerakkan sektor ekonomi *kreatif*, ide ini bahkan menggerakkan kalangan pegiat seni untuk membantu Jokowi-JK memenangkan pilpres. Sehingga pada tanggal 26 Januari 2015, Jokowi resmi melantik Triawan Munaf sebagai kepala badan ekonomi kreatif di istana negara.[28] Pelantikan ini tidak hanya menjadi penghapus janji Jokowi saat pilpres, namun negara Indonesia sudah saatnya untuk membangun perekonomian dengan kreatifitas yang ditanam terhadapa jiwa-jiwa muda.

Balai latihan kerja (BLK) saat ini sudah menyebar di berbagai daerah, yang sudah dirubah menjadi balai latihan kerja daerah (BLKD) berada di bawah naungan unit pelaksanaan teknis (UPT), yang sebagai wadah kegiatan pelatihan *tenaga* kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan

[28]Http://Liputanislam.Com/Berita/Triawan-Munaf-Dilantik-Sebagai-Kepala-Badan-Ekonomi-Kreatif/

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan.

Ketertarikan masyarakat untuk mengikuti pelatihan keterampilan semakin meningkat, hal ini membuktikan ada sebuah motivasi yang mendorong masyarakat untuk menghilangkan besarnya pengangguran, dan meningkatkan kreatifitas dan tenaga kerja yang handal, terbukti pada BLK Kulon Progo yang setiap tahunnya semakin meningkat, dan mencapai 900 lebih peserta pada tahun 2016 disemua bidang, dengan Instruktur sebanyak 18 orang.[29] Berikut data peserta yang mengikuti pelatihan di BLK Kulon progo dari tahun 2012-2016.

Gambar Tabel 1.1. Jumlah Peserta BLK Kulon Progo 2012-2016

KEJURUAN	KAPASITAS (Orang)		INSTRUKTUR (Orang)			PELATIHAN (2012-2018) (Orang)							
	SUB KEJ.	KAPA/THN	L	P	JML	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	JML
TEKNOLOGI MEKANIK	2	160	5	0	5	64	64	80	128	144			480
LISTRIK	4	384	2	0	2	48	48	32	80	80			288
OTOMOTIF	2	256	4	0	4	96	80	48	64	192			480
TATA NIAGA	3	160	1	0	1	112	96	64	112	112			496
BANGUNAN	6	480	2	0	2	80	80	80	96	96			432
PERTANIAN	2	208	3	0	3	84	64	64	112	176			500
ANEKA KEJURUAN	3	320	1	0	1	112	80	32	96	160			480
PRODUKTIVITAS	0		0	0	0								
JUMLAH	22	1968	18	0	18	596	512	400	688	960			3156

Sumber : Wibsite data peserta kulon progo, di akses pada tahun 2018

Sementara pada tahun 2017 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kerja sebanyak 432 peserta dari seluruh bidang jurusan.

Dari data tabel di atas dapat mewakili bahwa pelatihan yang dikembangkan oleh BLK Kulon Progo dapat berkembang dengan baik sehingga peserta yang

[29] Http://Www.Lemsar.Net/0menulembaga/08pemerintah/Datapemerintahlengkap-Detail.Php?Psearch=BLK%20KULON%20PROGO&Submit=Mencari87

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengikuti program pelatihan tersebut tidak berkurang secara drastis. Hanya saja pada tahun 2014 peserta hanya mencapai 400 orang disemua kejuruan.

Sehingga banyak penghargaan yang diberikan kepada BLK Kulon Progo salah satunya yang diberikan oleh dinas pelatihan kerja pada acara Transmigration Award untuk memperkokoh keutuhan NKRI[30], hal ini yang menjadi ketertarikan peneliti untuk dilakukan penelitian.

Kemudian dari sudut pandang APBN dan RAPBN Kabupaten Kulon Progo juga merupakan daerah yang relasi tingkat penghasilannya bertambah pada tahun 2014-2015 lihat gambar tabel 1.

[30] Http://Nakertrans.Kulonprogokab.Go.Id/Gallery.Html

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 1.2. APBN dan RAPBN Kulon Progo 2014-2015

Jenis Penerimaan	Tahun	
	2014	2015
I. Pendapatan Asli Daerah	158 800 563 703,19	170 822 326 558,34
a. Pajak Daerah	21 171 477 417,00	25 528 089 698,50
b. Retribusi Daerah	6 777 314 436,00	6 965 714 003,25
c. Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	10 176 928 233,90	10 534 500 875,11
d. Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah	120 221 986 306,27	127 794 021 981,48
II. Dana Perimbangan	708 270 656 952,00	729 998 680 100,004
a. Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	21 784 145 952,00	18 931 791 100,00
b. Dana Alokasi Umum	639 409 211 000,00	657 260 489 000,00
c. Dana Alokasi Khusus	47 077 300 000,00	53 806 400 000,0043
III. Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah	253 530 191 836,47	326 653 666 108,03
a. Pendapatan Hibah	4 164 459 543,00	2 546 089 202,00
b. Dana Darurat	-	-
c. Dana Bagi Hasil Pajak dari Provinsi	52 800 817 293,47	68 912 031 906,03
d. Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus	172 929 797 000,00	238 789 645 000,00
e. Bantuan Keuangan dari Provinsi/Pemda Lainnya	23 635 118 000,00	16 405 900 000,00
JUMLAH (Pembulatan)	1 120 601 412 491,66	1 227 474 672 766,37

Sumber : Badan Pusat Statistik Kulon Progo di akses pada tahun 2018

Pada pendapatan asli Daerah Kulon Progo pada tahun 2015 naik dari Rp. 120 221 986 306,27 naik dengan jumlah Rp. 127 794 021 981,48. Sumber Pendapatan ini bisa dilihat pada laju pertumbuhan PRDB Kulon Progo sebagai berikut Lihat Tabel 2. Hal ini diasumsikan karena tingkat pengangguran di Kulon Progo berkurang. Angka pengangguran di Kulon Progo mengalami penurunan dari 3,2 persen menjadi 1,9 persen.[31]

[31]Https://Jogja.Antaranews.Com/Berita/352350/Pengangguran-Di-Kulon-Progo-19-Persen, System Di Akses Pada Tgl 19, Mei, 2018 Di Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 1.3. Pertumbuhan PDRB Kulon Progo[32]

Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan PDRB Kabupaten Kulon Progo Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha (Persen)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1.29	5.41	2.45	-1	1.67	1.74	1.71
Pertambangan dan Penggalian	10.5	3.7	4.6	1.49	0.55	1.72	13.7
Industri Pengolahan	4.44	-4.1	7.37	8.55	3.52	5.28	7.91
Pengadaan Listrik dan Gas	5.53	10.1	6.5	5.47	2.96	14.4	3.75
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	-0.1	4.14	1.06	1.21	2.18	2.54	4.51
Konstruksi	5.38	5.73	4.21	5.17	4.3	6.48	12.1
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	5.01	8.77	5.33	5.22	6.52	6.2	8.46
Transportasi dan Pergudangan	1.06	1	3.19	2.05	3.61	2.66	3.52
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4.2	5.2	7.39	4.78	5.37	5.93	5.04
informasi dan Komunikasi	8.86	7.88	6.15	7.37	5.44	7.92	5.86
Jasa Keuangan dan Asuransi	5.99	4.56	13.6	11.2	8.09	4.41	1.06
Real Estate	5.71	6.39	4.48	5.27	6.25	5.53	6.23
Jasa Perusahaan	5.14	3.9	4.03	6.72	6.79	3.46	5.06

[32] Https://Kulonprogokab.Bps.Go.Id/Dynamictable/2018/07/10/187/Laju-Pertumbuhan-Pdrb-Kabupaten-Kulon-Progo-Atas-Dasar-Harga-Konstan-Menurut-Lapangan-Usaha-2011-2017.Html

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jminan Sosial Wajib	4.3	7.68	5.11	6.02	5.02	6.16	4.96
Jasa Pendidikan	7.17	6.46	3.96	7.08	7.24	3.9	7.01
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	6.67	8.51	6.27	7.08	7.14	5.66	6.54
Jasa Lainnya	5.02	-1	4.55	5.89	8.02	5.48	4.26
Produk Domestik Regional Bruto	4.23	4.37	4.87	4.57	4.62	4.76	5.97

Sumber : Badan Pusat Statistik Kulon Progo dikases pada tahun 2018

Data ini juga menjelaskan secara konkret bahwa adanya BLK sangat membantu dalam meningkatkan penghasilan ekonomi masyarakat sehingga kesejahteraan akan mudah dicapai, terkhusus pada BLK yang diselenggarakan di Kulon Progo ini sangat berkembang dan bermamfaat dengan baik, sehingga BLK Kulon Progo.

Yulianto Eko pada penelitiannya dengan judul "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo"[33] menjelaskan bahwa Tingginya pengangguran di Kabupaten Kulon Progo diakibatkan oleh rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat usia produktif atau angkatan kerja sehingga tidak terserap oleh pasar kerja. Dalam menghadapi permasalahan tersebut maka Balai Latihan Kerja Kulon Progo sebagai lembaga unit pelaksana teknis dituntut menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten yang sesuai kebutuhan pasar kerja dan pasar usaha dengan melakukan pengembangan SDM bagi peserta usia produktif melalui pelatihan.

[33] Sikripsi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Maka dari itu peneliti saat ini akan membahas tentang pengaruh pelatihan Keterampilan Kerja dan need motivation, serta berapa besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan ekonomi maysarakat di Kulon Progo dengan sebuah judul. **"Pengaruh *Need Motivation* dan Pelatihan Kreatifitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat"** dengan rumusan masalah dan tujuan masalah sebagai berikut:

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Variabel *Need Motivation*, yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo DIY?
2. Apakah Variabel *Need Motivation*, yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* berpengaruh tidak langsung terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo DIY melalui pelatihan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan meganalisis pengaruh langsung need motivation terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo DIY!
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung need motivation terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo DIY!

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikategorikan sebagai manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi, lebih khusus lagi terkait dengan penerapan teori-teori pembangunan terkait pelaksanaan tanggung jawab ekonomi dan lingkungan perusahaan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah dalam menyusun peraturan pelaksana lebih lanjut terkait pelaksanaan BLK bagi perseroan terbatas.
2. Memberikan pemahaman yang dianggap tepat kepada masyarakat agar memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pencapaian sasaran pelaksanaan BLK bagi perusahaan perseroan terbatas.
3. Memberikan pemahaman yang tepat tentang kerjasama saling menguntungkan antara perusahaan, pemerintah dan masyarakat terkait pembangunan ekonomi.
4. Memberikan pemahaman kepada dunia usaha tentang pentingnya peran perusahaan bagi masyarakat pelatihan ekonomi kreatif

E. Ruang lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup BLK Kulon Progo dengan batasan sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Penelitian ini dibatasi lokasinya hanya pada BLK Kulon Progo DIY.
2. Penelitian ini dibatasi lingkupnya pada pengaruh pelatihan ekonomi dan motivasi terhadap pembangunan ekonomi di Kulon Progo DIY.
3. Objek penelitian ini hanya difokuskan kepada peserta pelatihan ekonomi kreatif di Kulon Progo bidang ekonomi.

F. Originalitas Peneletian

Untuk mengetahui sub-kajian yang sudah ataupun belum diteliti pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini. Di antara hasil penelitian terdahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan, yaitu :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Originilitas Penelitian

No	Judul, Penulis, Thn	Populasi, Sampel	Tujuan Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian	Originilitas
1	Pengaruh Motivasi *Existence*, *Relationship*, *Growth* (Erg) Terhadap Prestasi Kerja Shella Alvio Mayvita Endang Siti Astuti Ika Ruhana 2017	Proportional random sampling Dengan sampel sebanyak 58 responden	Menjelaskan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, kebutuuhan pertumbuhan dan prestasi kerja karyawan, serta menganalisa pengaruh antar variabel secara simultan maupun secara parsial	Explanatory research dengan pendekatan Kuantitatif	kebutuhan berhubungan, kebutuhan pertumbuhan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II telah terlaksana dengan baik. Ketiga variabel tersebut menunjukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial	Analisis menggunakan Analiss jalur (Path analisys)
2	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Aris Baharuddin Taher Alhabsyi Hamidah Nayati Utami	44 Responden	Mendeskripsikan variabel pelatihan, dan mengetahui pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area	Regresi linier berganda	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang	Mendeskripsikan variabel pelatihan dan variabel motivasi

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

	2013		Pelayanan dan Jaringan Malang.			
3	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap Kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai dinas perhubungan kota Bandung R. Okky Satria Asep Kuswara 2013	Sampel sebanyak 66 orang	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung	Analisis jalur dan regresi sederhana	analisa jalur menunjukan bahwa, secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kompetensi, sebesar 22,85% dan secara parsial menunjukkan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja sebesar 22,47%; sementara secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja, sebesar 85,28%; Sedangkan hasil analisa regresi sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 87,90%	Analiss jalur (Path analisys) dan melihat pengaruh need motivation terhadap kesejahteran ekonomi masyarakat
4	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja	Populasi 51 orang	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pemberi motivasi terhadap kinerja	Analisis *Metode of*	Pelatihan dan pemberi motivasi sudah cukup baik, namun masuk dalam kata goi kurang optimal dari 51	Untuk mengatahui pengaruh pelatihan dan

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

	Karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung Rr. Watie Rachmawati 2016		karyawan PT bank BJB kantor cabang suci Bandung	*Successive Interval (MSI,* regresi linier berganda.	orang orang yang ikut pelatihan mempacai 64,63 % hal ini dikarnakan jadwal pelatihan yang sering berubah-ubah	motivasi secara Internal terhadap kesejahteraan ekonmi
5	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya Leonando Agusta Eddy Madiono Sutanto 2013	Populasi berjumlah 45 orang dengan metode sampel jenuh	Menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menguji pengaruh pelatihan dan motivasi ERG terhadap kesejahteraan Ekonomi masyarakat
6	Pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada pt bri, tbk Kantor wilayah jakarta 1	312 populasi dan semuanya di jadikan sampel dengan tehnik sensus	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsource PT BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1	Metode penilitian menggunak metode survei dengan desain penelitian verifikasi	Dari hasil analisis motivasi, pelatihan dan lingkungan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh	

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

	Siti Nurjanah Eny Ariyanto 2014	atau *saturation sampling*		atau explanasi	lebih besar dibandingkan motivasi dan lingkungan.	
7	Pengaruh pelatihan dan Pengembangan terhadap motivasi Dampaknya terhadap prestasi kerja Karyawan di lokawisata baturraden Sopa Martina, Didin Syarifuddin 2014	Populasi berjumalh 61 orang	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap motivasi	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dan untuk menguji hipotesis dengan mengguna an perhitungan statistik	Didapat hasil dalam kategori baik sebesar 81,8% untuk pelatihan dan pengembangan yang tersedia, hasil dalam kategori baik sebesar 74,3% untuk motivasi karyawan, dan hasil dalam prestasi kerja karyawan Lokawisata Baturraden sebesar 86,3% dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk pengaruh pelatihan dan pengembanagn terhadap motivasi karyawan didapat nilai korelasi sebesar 41,21%, dan untuk pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Lokawisata Baturraden sebesar 11,42%. Sehingga didapat nilai total untuk pengaruh pelatihan	Menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

					dan pengembangan terhadap motivasi dan dampaknya terhadap prestasi kerja sebesar 52,63%. Sisanya sebesar 47,37% dipengaruhi oleh faktor lain.	
8	Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pt. Td automotive compressor indonesia Maulia Eka Riani M. Syamsul Maarif Joko Affandi 2017	Populasi sebanyak 104 orang	Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. TACI, menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. TACI, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TACI	Penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modelling)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikant dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan.	Analiss jalur (Path analisys)

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

9	Pengaruh Need Motivation dan Pelatihan Kreatifitas kerja bidang ekonomi terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat Hasyim Asy'ari 2018	Sampel yang di ambil adalah sebanyak 176 dengan tehnik popuse sampling	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh need motivasi terhadap kesejahteraan ekonomi secara langsung, dan untuk menguji pengaruh need motivasi terhadap kesejahteraan ekonomi secara tidak langsung melalui pelatihan.	Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path analisys)	Proses	Menguji variabel motivasi dan pelatihan terhadap kesejahteraan masyarakat dengan menggunakan análisis jalur (Path Analisys) dan regresi

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Need Motivation*

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi yang berasal dari kata *"motif"* yang dapat diartikan sebagai kekuatan atau dorongan yang terdapat dalam diri seseorang atau individu, yang menghasilkan sebuah tindakan atau perbuatan.[1] Mathis & Jackson mendeviniskan motivasi sebagai hasrat yang ada dalam diri seseorang sehingga dia dapat melakukan suatu tindakan.[2] Definisi lain di kemukakan oleh Gerungan yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, sedangkan Lindzey, Hal, dan Thompson menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan tingkah laku.[3] Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan faktor pendorong utama bagi setiap individu untuk melakukan sesuatu baik bersifat positif atau negatif baik motivasi tersebut besumber dari internal maupun external dari setiap individu. Untuk itu beberapa teori tentang motivasi dijelaskan sebagai berikut:

---

[1] Hamzah, *"Teori Motivasi Dan Pengukurannya"* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal, 3

[2] Suparyadi *"Manajeman Sumberdaya Manusia Menciptakan Keunggulan bersaing berbasis Kompetensi SDM"*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015). Cet-ke 1. Hal, 417

[3] Yuyus Suryana Kartib Bayu, *"Kewirausaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses"* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011). Cet-Ke 2. Hal, 99

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan atas dua kriteria sebagai berikut: [4]

1. Teori kepuasan *(Content Theory)*

Pendekatan teori ini berdasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya akan tindakan, perbuatan serta perilaku dengan cara tertentu. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka akan menimbulkan sebuah samangat yang semakin baik.

2. Teori proses *(process Theory)*

Pada dasarnya teori ini hanya berlaku pada usaha untuk menjawab sebuah pertanyaan "bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu", agar setiap individu dapat bekerja dengan giat sesuai dengan apa yang sudah diharapkan. Teori motivasi proses ini dikenal atas:

1. Teori harapan
2. Teori keadilan
3. Teori pengukuhan

Adapun tentang teori-teori motivasi beberapa ahli mengemukankan sebagai berikut:[5]

[4] Malayu S.P Hasibun, *"Organisasi Dan Motivas*i" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005). Cet-Ke 5. Hal, 103

[5] Malayu S.P Hasibun, *"Organisasi Dan Motivas*i*"* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005). Cet-Ke 5. hal, 104

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Frederick Winslow Taylor

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick dikenal dengan teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal). Menurut teori ini kebutuhan individu hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis saja, dimana kebutuhan biologis hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

2. Abraham H. Maslow

Maslow mengemukakan teori motivasi dengan istilah *theory of Human Motivation* atau yang lebih dikenal dengan maslow's *need Hierarchy* pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materi dan non materi. Teori ini merupakan kelanjutan dari *"Human Science Theory"* yang di temukan oleh Elton Myo.[6]

Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran *humanisme*, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia, kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini dikenal dengan teori kebutuhan (Needs) yang digambarkan secara hierarki seperti berikut:[7]

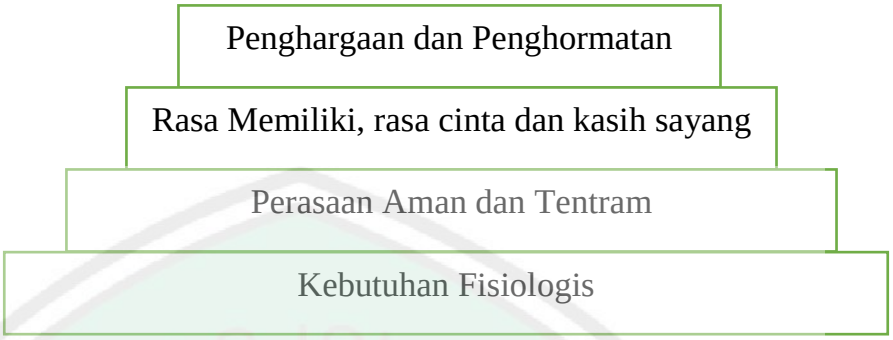
Gambar 2.1. Teori Hierarki Maslow

Aktualisasi Diri

[6] Ibid, hal 104-105

[7] Hamzah, *"Teori Motivasi Dan Pengukurannya*" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal 6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



3. Herzberg's

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg's dikenal dengan istilah *Herzberg's Two factors* (teori dua faktor), yaitu faktor kesehatan atau *factor higienis*. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan"

4. David Mc. Clelland's

Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa setiap individu mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situsi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh setiap individu karena didorong oleh:

a) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat

b) Harapan keberhasilannya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja.

a) Kebutuhan akan prestasi *(Need for Achievement)*

b) Kebutuhan akan afiliasi *(Need for Affiliaton)*

c) Kebutuhan akan kekuatan *(Need for Power)*

5. Aldelfer's Clayton

Clayton Aldelfer mengemukakan teori motivasi dengan *Existence, Relatednes and growth* (ERG). Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Hierarki. Berdasarkan fakta-fakta empiris yang di dapat para ahli menganggap teori ini lebih mendekati keadaan sebenarnya.

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldelfer[8] seorang psikolog asal dari Amerika Serikat, dimana teori yang dikemukakan oleh Clayton merupakan simplikasi dari teori kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini dikenal dengan istilah teori motivasi E,R,G. *(Needs Motivation E,R,G).*

1. E (*Exsistence* = Keberadaan)
2. R (*Relation* = Hubungan)
3. G (*Growth* = Pertumbuhan)

Ketiga kebutuhan pokok manusia ini diurai Aldelfer sebagai simplifikasi teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

[8] Aldefer, C. P. (1972) Exsistence, Relatidness And Growth, Collier Macmillan, New York

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2) *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
3) *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Clayton berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan ini dapat dilakukan dengan cara simultan tidak bersifat hierarki. Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang akan kembali ketingkat yang lain.[9]

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Dari Batasan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi ERG tidak mengaharuskan seseorang untuk memuaskan

[9] Hamzah, *"Teori Motivasi Dan Pengukurannya"* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keinginannya dengan cara bertingkat yang harus di mulai dari keinginan yang mendasar.

Selain itu beberapa teori yang sudah dipaparkan di atas merupakan sebuah tindakan yang masih bersifat jangka pendek, dalam artian teori tersebut hanya sekedar pemenuhan kebutuhan manusia di dunia saja, yang berorientasi terhadap materi saja. Sedangkan dalam kehidupan manusia kita tahu tidak hanya berorientasi di dunia saja cepat atau lambat kita akan melangkah kedunia selanjutnya yaitu akhirat.

Dalam khazanah keilmuan Islam, Imam Al-ghazali mengemukakan teori motivasi dalam Ikhya' Ulumuddin. Menurut Al-ghazali konsep motivasi adalah perasaan takut dan harap *(khauf warraja')* sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT[10].

Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori motivasi menurut Al-ghazali adalah sebagai berikut: [11]

a. Struktur jiwa

Menurut Imam Al-ghazali manusia terbagi menjadi empat dimensi, yaitu dimensi materi, dimensi nabati, dimensi hewani, dan dimensi kemanusiaan. Dalam empat dimensi itu struktur jiwa manusia terdiri atas *al-qalb, al-ruh, al-nafs, dan al-aql.*

[10] Al Ghazali *Ihya Ulumuddin* Dalam Bagian *Khaufwarraja'"* 2007

[11] Munif Suratmaputra, *Filsafah Hukum Islam Al-Ghazali: Maslahah Marsalah Dan Relevansinya Dengan Pembaruan Hokum Islam* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002). Hal, 127

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ke-empat unsur ini mengkerucut pada satu makna yakni latifah atau *al-ruh al-rabbaniyah* yang merupakan esensi manusia yang memiliki daya serap, mengetahui dan mengenal, dan sekaligus menjadi objek pertanggung jawaban atas perbuatan yang dilakukannya.

b. *Junud Al-qalb* sebagai unsur motivasi

Menurut Imam Al-ghazali sebuah perilaku terjadi karena peran dari *junud al-qalb* atau tentara hati, dalam diri manusia terdiri dari dua kelompok *junud al-qalb*, yaitu bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis terwujud dalam dua hal yaitu syahwat dan *ghadlab* yang berfungsi sebagai pendorong, syahwat mendorong untuk melakukan sebuah tindakan (motif mendekat) sedangkan ghadlab mendorong untuk menghindar dari sesuatu (motif menjauh).

Menurut Imam Al-ghazali *maqhasyid syari'ah* adalah untuk mewujudakan dan meningkatkan kesejahteraan seluruh manusia, yang terletak pada perlindungan agama *(hifdul addin)*, perlindungan jiwa *(hifdul an-nafs)*, perlindungan akal *(hifdul Al-aql)*, perlindungan keturunan *(hifdul an-nasb)*, dan perlindungan harta *(hifdul al-mal). Maslahah*, sebaliknya menghindari atau menolaknya akan menimbulkan *mafsadad.* Segala upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan harus berpijak kepada lima prinsip tersebut. Pemenuhan kebutuhan manusia tersebut disebut dengan kebutuhan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dhurriyat, mendesak dan wajib dipenuhi karena mengandung *falah* dan *hayat thayyibat.*

2. Jenis-jenis Motivasi

Pada dasarnya jenis-jenis motivasi dibagi menjadi tiga bagian adalah sebagai berikut[12]:

a. Material *Incentive* (pendoroang yang dapat dinilai dengan uang)
b. Semi Material *Incentive*
c. Non Material *Incentive* (yang tidak dapat dinilai dengan uang)

Menurut Hamalik,[13] beberapa fungsi dari motivasi adalah:

a. Sebagai pendorong

   Motivasi akan mendorong setiap manusia untuk melakukan sesuatu dan menimbulkan suatu perubahan.

b. Sebagai pengarah

   Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.

c. Sebagai penggerak.

   Di ibaratkan motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Sedangkan besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

---

[12] I Komang Ardana, Ni Wahyan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama *"Manajeman Sumberdaya Manusia"*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). Cet-ke 1. Hal ,193

[13] Oemar Hamalik,*"Psikologi Belajar dan Mengajar"*. (Bandung : Sinar Baru Al Gesindo,200). Hal, 175

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:[14]

1. Faktor Intern

   Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antra lain:

   a. Keinginan untuk dapat hidup
   b. Keinginan untuk dapat memiliki
   c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
   d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
   e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

   Faktor ekstern juga sangat mempengaruhi akan keinginan manusia dalam mencapai sesuatu dikarenakan beberapa faktor sebagai berikut:

   a. Kondisi lingkungan kerja
   b. Kompensasi yang memadai
   c. Supervisi yang baik
   d. Adanya jaminan pekerjaan
   e. Status dan tanggung jawab
   f. Peraturan yang fleksibel

Nevizond Chatab[15] mengemukakan bahwa faktor motivasi terdiri dari lima faktor sebagai berikut:

---

[14] Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Cet-Ke 1. Hal, 116

[15] Chatab, Nevizond *"Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya"*. (Bandung: Alfabeta, 2007). Hal, 116

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi

b. Pengakuan atau penghargaan

c. Pekerjaan yang penuh tantangan

d. Tanggung jawab yang lebih besar

e. Kemajuan dan pertumbuhan

Sedangkan hezberg dengan mengembangkan teori maslow[16] faktor motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Faktor pemuas dimana faktor ini bersumber dari dalam diri seseorang, faktor-faktor ini berupa rasa tanggung jawab, dan prestasi.

b. Faktor pemelihara, faktor ini disebut dengan *extrinsic motivation*, dimana motivasi ini bersumber dari luar diri seseorang. Faktor-faktor ini berupa: rasa aman, hubungan dengan keluarga dan masyarakat, serta lingkungan kerja.

4. Indikator Motivasi

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah teori motivasi ERG yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer.

Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Di sini Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum

[16] http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi-pengertian-jenis.html. Diakses pada tahun 2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer[17]. Karena istilah *"existence"* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow "*Relatedness*" senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow, "*Growth*" mengandung makna sama dengan "*self actualization*". Menngacu pada teori motivasi ERG, yang secara konseptual berkaitan dengan teori Maslow maka dapat digunakan indikator sebagai berikut yaitu: psikologis, keamanan, penghargaan, sosial, aktualisasi diri.[18]

5. Motivasi dalam Islam

Allah berfirman dalam Al-Qur'an[19]

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ.

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

[17] Sondang, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995). Hal, 166
[18] Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal, 43
[19] Al-Qur'an Surah Al-Ra'ad Ayat 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Atau yang lebih di kenal dengan istilah motif intristik[20] timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karna memang telah tertanam dalam diri individu sendiri. Intristik berkaitan dengan sifat dasar seseorang yang telah ditetapkan sebagai desain sifat dasar orang yang intern rupanya bukan hanya anatomi dan fisiologinya, tapi juga kebutuhan-kebutuhan pokok, dan yang kedua sifat dasar ini biasanya tidak tampak dan tersembunyi.[21]

Ibrahim el-fiky[22], dalam bukunya menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat yang dimiliki akan lebih banyak serta kemampuannyapun akan lebih besar dan sudah pasti tingkat pengetahuannya akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka seorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek.

[20]Ibid. Hal, 4

[21] Abraham H., Maslow *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Midas Surya Grafindo, 1993). Hal, 155

[22] Ibrahim El-Fiki Adalah Seorang Motivator Muslim Dunia Yang Berasal Dari Canada.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun motivasi dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut : [23]

1) ***Motivasi fisiologis***

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan yang alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

a. Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa.

b. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi

[23] Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). Cet-Ke 1. Hal, 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Quran mengambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2) ***Motivasi Psikologis atau Sosial***[24]

a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi ini merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang.

b. Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhaan Allah SWT.

[24] Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). Cet-Ke 1. Hal, 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

2. Pelatihan Kreatifitas Kerja

Terkait dengan kajian ekonomi pembangunan masyarakat terdapat sebuah refrensi sebagai bahan rujukan yang berasal dari penelitian seperti: Mawhood dalam penelitian ini menjelaskan bahwa rendahnya taraf kehidupan pada negara-negara selalu tertinggal jauh disebabkan beberapa faktor yang harus diperhatikan diantaranya adalah: (1). Kualitas sumber daya yang dimiliki. (2) kompetensi tenaga administrasi pemerintahan. (3) kondisi kerja. (4) kinerja aparatur pelaksana pemerintahan secara keseluruhan[25]. Hasil penelitian ini menyarankan agar pemerintah senantiasa memberikan pelatian dan pembinaan terhadap pelaksana kepemerintahan atau kepada masayarakat untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah usaha kerja yang dapat disumbangkan

[25] Abdul Bashith, *Ekonomi Kemasyarakatan* (Malang: UIN-Press, 2012. Cet-Ke 2). Hal,50

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum.[26] Untuk bisa memahami tentang pelatihan atau pembentukan SDM dengan baik, diperlukan beberpa penegrtian tentang pelatihan sebagai berikut:

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Adanya program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif. Walter dick mendefinisikan pelatihan sebagai, *" A prespecified and planned experience that enable a person to do spmething that he or she could not do before "*[27]. Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang untuk membantu peserta atau masyarakat dalam menguasai kompetensi dan pengetahuan baru yang sebelumnya tidak dimiliki.

Sonny Sumarsono mengemukakan bahwa, pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.[28]

Selain itu louis E. Boone, David L. Kurzt berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan

---

[26] Sihotang *"Manajeman Sumberdaya Manusia"* (jakarta: Ptpradnya Paramita, 2007). Cet-ke 2. Hal, 8

[27] Benny A. Pribadi, *Desain Pembangunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Metode ADDIE* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2014. Cet-Ke 1). Hal, Hal, 2

[28] Lijan Poltak Sinambela *"Manajeman Sumber Daya Manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja",* (Jakarta: Bumiaksara 2017). Cet-ke 2. Hal, 169

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keterampilan individu kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[29]

Dari beberpa pakar ahli yang mengemukakan definisi tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupkan suatu konsep yang sudah di rancang untuk pemantapan dan pengembangan intelektual serta pemecahan masalah dalam peningktan kinerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik yang mengarah terhadap peningkatan hasil-hasil bisnis yang sudah direncanakan.

Pendapat lain mengatakan yang dikemukakan oleh Smith bahwa pelatihan adalah sebagai proses terencana dalam memodifikasi sikap, pengetahuan, atau perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan.[30] Sedangkan menurut Mokiejat pelatihan lebih menekankan pada pengembangan keahlian, pengetahuan dan sikap.

Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan program yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi atau balai latihan untuk memberikan pengetahuan yang baru bagi seseorang untuk memcapai tujuan tertentu seperti tujuan untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat.

[29] Ibid, hal 167

[30] Francesco Sofo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Prespektif, Peran Dan Pilihan Praktek* (Surabaya:Airlangga University Press, 2003). Cet-Ke 1. Hal, 138

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal ini juga dikuatkan oleh Edwin B. Flippo yang mendefinisikan pelatihan sebagai suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.[31]

Pelatihan merupakan sebuah hubungan antara pelatih dan peserta dalam sebuah proses pembelajaran tindakan yang sangat efektif karena pelatihan akan selalu memusatkan pada masalah pekerja. Pelatihan ini akan mendukung para peserta untuk memahami bidang yang diminati dengan ilmu baru. Dengan alasan ini maka pelatihan akan menjadi sangat penting guna untuk mewujudkan sebuah generasi yang produktif khususnya dalam bidang ekonomi. Karena pelatihan mempunyai beberapa fungsi dan kontribusi disetiap individu.

b. Tujuan dan Mamfaat Pelatihan

Dari beberapa definisi di atas Michael. J. jucius menjelaskan tentang tujuan pelatihan bahwasanya pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, namun juga meningkatkan bakat.[32]

Oleh karenanya Pelatihan bertujuan untuk memperoleh tiga hal yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap, untuk lebih terperinci Moekijat bahwa tujuan umum pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

---

[31] Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2002). Cet-Ke 1. Hal, 236

[32] Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2002. Cet-Ke 1.) Hal, 236

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman, pegawai dan pimpinan.[33]

Dari beberapa tujuan di atas pelatihan merupakan salah satu tindakan yang sangat wajib dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena tujuan pelatihan merupakan sebuah tindakan perubahan terhadap manusia untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Henry Simamora megemukakan bahwa terdapat delapan tujuan dalam penelitian yaitu :[34]

1. Memperbaiki kinerja
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai
3. Membantu memecahkan persoalan oprasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajeral
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal

[33] Ikka Kartika, *Pengelola Pelatihan Partisipatif* (Bandung: ALFABETA, 2011). Cet-Ke 1. Hal, 15

[34] Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). Cet-Ke 1. Hal, 176

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah perbaikan terhadap sumber daya manusia untuk lebih menguasai wawasan dan mental dalam dunia kerja.

c. Metode Pelatihan

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja dan kreatifitas seseorang serta menjadikan seseorang lebih disiplin dalam bekerja serta memperbaiki kepuasan kerja, terdapat dua metode pelatihan sebagai berikut:[35]

1. Metode Praktis *(on the job training)*

Metode ini merupakan sistem pelatihan yang banyak digunakan. Dimana pelatihan ini dilakukan dengan pemantauan atau pengawasan langsung oleh orang yang sudah berpengalaman. Metode ini dibedakan menjadi dua yaitu:[36]

1) Formal

Pemimpin menunjuk seorang senior untuk melakukan pelatihan, selanjutnya peserta meniru apa yang sudah dipraktekkan oleh senior.

[35] Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012). Hal, 68.

[36] Doni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014). Hal, 179

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Informal

Pemimpin menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, selanjutnya peserta disuruh untuk mempraktekkannya.

2. Metode Informasi dan Simulasi

Metode ini melakukan sistema pendekatan dimana peserta menerima representasi tiruan *(Articial)* suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan yang sebenarnya. Dan tujuan utama teknik presentasi adalah untuk mengerjakan sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode yang bisa digunakan adalah:

1) Metode studi kasus
2) Kuliah
3) Studi sendiri (otodidat)
4) Program komputer
5) Komperensi
6) Presentasi

d. Model Pelatihan

Berbagai model pelatihan banyak diungkapkan oleh para ahli, dari siklus yang bersifat sederhana hingga siklus yang rumit, Goad

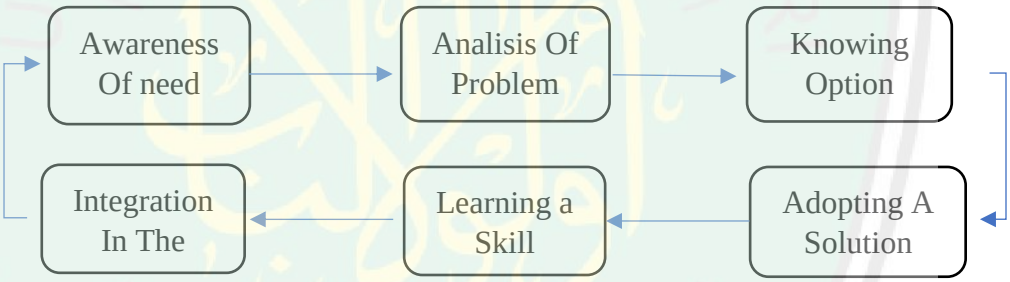
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengemukakan siklus sederhana dengan mengambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan siklus pelatihan yang terdiri dari:[37]

1. Analisis kebutuhan pelatihan,
2. desain pendekatan pelatihan
3. pengembangan materi pelatihan
4. pelaksanaan pelatihan
5. Evaluasi dan Pemutakhiran pelatihan

Sedangkan G. Friedman dan Elaine mengemukakan enam tahapan dalam proses pelatihan sebagai berikut :

Gambar 2.2. *Six Stages Of The Training Process*



Setelah memahami cara penyusunan penyampaian materi maka pelatih atau perusahaan perlu melihat hasil dari pelatihan. Menurut Soekidjo Notoatmodjojo, pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam :

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas

[37] Ikka Kartika, *Pengelola Pelatihan Partisipatif* (Bandung: ALFABETA, 2011). Cet-Ke 1. Hal, 23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.[38]

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.

Evaluasi pelatihan[39] dapat di lakukan dengan melihat beberapa kriteria sebagai berikut:

a. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan
b. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan
c. Perubahan prilaku
d. Perbaikan pada organisasi

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Mondy[40] mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1) Motivasi dan dukungan dari Atasan

Motivasi dan dukungan dari pemimpinan sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Keterlibatan para spesialis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan

[38] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Jakarta:Rineka Cipta, 1991). Cet-Ke 1. Hal, 53

[39] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). Cet-Ke 1. Hal, 156

[40] R Wayne Mondy *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*.(Jakarta: Erlangga,2008). Hal, 212

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

3) Teknologi

Teknologi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan agar pelatihan dan pengembangan berjalan dengan baik terutama pada era globalisasi saat ini.

4) Kompleksitas Organisasi

Selain teknologi struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka pelaksanaan program pelatihan akan berjalan dengan baik.

5) Gaya Belajar

Belajar mengajar sama halnya dengan seni yang butuh kepekaan antar murid dan guru. Sehingga dalam proses pelatihan tidak terdapat kejenuhan dan merasa bosan.

f. Indikator pelatihan

Pada dasarnya program pelatihan berisi aktivitas yang dapat yang memberikan pembelajaran agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan sebuah keterampilan. Untuk mencapai tujuan itu akan diperlukan sebuah indikator untuk dapat mengukur agar dapat tercapai dengan baik. Heinich[41] mengemukakan setidaknya ada empat indikator dalam pencapaian efektifitas pelatihan.

[41] Benny A. Pribadi, *Desain Pembangunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Metode ADDIE* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2014). Cet-Ke 1. Hal, 9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan.
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkisenambungan.
3. Mampu meningkatkan daya ingat peserta kepada pelatihan yang sudah disampaikan.
4. Mampu mendoroang peserta untuk menerapkan pelatihan yang sudah dikuasai dalam dunia kerja.

Mangkunegara[42] mengemukakan indikator atau komponen pelatihan yang harus dicapai adalah sebagai berikut:

1. Instruktur / Pelatih
2. Materi
3. Peserta
4. Metode
5. Tujuan

Dari indikator ini dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan yang efektif adalah sebuah instansi lembaga pelatihan yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan baru terhadap peserta, memiliki sikap positif terhadap bidang pekerjaan yang digulati. Dan perusahaan atau lembaga pelatihan mampu memotivasi untuk lebih aktif di dunia kerja.

[42] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). Cet-Ke 1. Hal, 44

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Oleh karenanya kreatifitas tidak bisa dipisahkan dengan pelatihan, maka kreatif atau inovasi merupakan output dari sebuah pelatihan.

3. Kreatifitas Kerja

a. pengertian

Secara etimologi kata kreativitas yang dalam bahasa inggris "Creativity" asal mulanya diambil dari bahasa latin, yaitu "creo" yang artinya "menciptakan atau membuat". Dalam bahasa inggris kata "create" muncul pada abad ke 14.[43]

Menurut departemen perdagangan RI, industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemamfaatan kreaktivitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan memberdayakan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut.[44]

Dari pemahaman definisi di atas dapat disimpulkan terhadap kreaktivitas seseorang dalam mengembangkan pengetahuannya dalam bentuk tindakan untuk mewujudkan sebuah kreaktivitas dan inovasi yang baik.

Oleh karenanya Pelatihan Kreativitas Kerja merupakan sebuah metode yang sudah direncanakan untuk memberikan ransangan pengetahuan baru terhadap peserta dan memberikan rangsangan berfikir

[43] Suryana, *Ekonomi Kreatif Ekonomi Baru Mengubah Ide Dan Menciptakan Peluang* (Jakarta: Selemba Empat, 2013). Cet-1. Hal, 20

[44] Http://Mayanurulhayat.Blogspot.Co.Id/2015/02/Makalah-Ekonomi-Kreatif.Html

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk memunculkan ide-ide baru sehingga tercipta sebuah pembaharuan yang sangat inovatif.

b. Konsep Ekonomi Kreatif

Konsep ekonomi kreatif pertama kali muncul dan dikenal ketika john Howkins menulis buku *Creative Ekonomy, How People make Money From Ideas.* Dimana pengembangan dan penerapan konsep ekonomi kreatif diinspirasi oleh Robet Lucas (pemenang nobel di bidang ekonomi). Yang kemudian dikembangkan oleh seorang ekonom, Richard Florida (2001) dari Amerika. Dalam bukunya *The Rise Of Creative Class dan Cities and The Creative Class.* Dia mengulas tentang Industri Kreatif dan kelas kreatif di masyarakat. Menurut Florida :

> *Seluruh ummat manusia adalah kreatif, apakah ia seorang pekerja di pabrik kacamata atau seorang remaja di gang senggol yang sedang membuat musik hip-hop. Namun perbedaannya adalah pada statusnya, karena ada individu yang secara khusus bergelut di bidang kreatif (dan mendapat faedah ekonomi secara langsung dari aktivitas itu). Tempat-tempat dan kota-kota yang mampu menciptakan produk-produk baru yang inovativ tercepat akan menjadi pemenang kompetensi di era ekonomi ini.*[45]

Kesuksesan dalam bidang ekonomi dewasa ini, menurut Ginevicius, Krivka (2009:192) hanya bisa didapatkan jika pelaku bisnis mampu beradaptasi dengan kondisi pasar yang terus berubah secara konstan sebagaimana perkembangan ekonomi yang selalu terikat dengan proses teknologi, ketidak pastian masa depan, dan lain sebagainya.[46]

---

[45] Mauled Moelyono, *Menggerakkan Ekonomi Kreatif* (Jakarta: Kelapa Gading Permai, 2010). Cet-Ke 1. Hal, 219

[46] Makalah Aniisa Ratnasari, *Ekonomi Kreatif: Konsep, Peluang, Dan Cara Memulai*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemunculan Ekonomi Kreatif didasarkan pada simbol kompleks konsumerisme yang dikonstruksi melalui elaborasi konsumsi kebutuhan sosial yang tinggi, dan bukan didasarkan semata pada murni konsumerisme yang terjadi dari adanya konsumsi kebutuhan praktis dan efisien.[47] Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa dewasa ini perkembangan ekonomi telah sampai level dimana kegiatan ekonomi harus mampu untuk menemukan inovasi dan kreativitas yang selalu baru. Diantara bentuk upaya dalam menciptakan inovasi dan kreaktivitas adalah dengan menciptakan model bisnis, dan mengumpulkan sumber daya financial.[48]

Banyak konsep yang harus kita pahami tentang kreaktivitas sehingga konsep ekonomi kreatif masih terus diperdebatkan dan didiskusikan, bergantung pada masalah dan pandangan dari masing-masing kepentingan. Untuk memudahkan dalam memahami masing-masing konsep. maka kita harus memahami beberapa konsep seperti : konsep kreaktivitas, produk kreatif, industri budaya, industri kreatif, ekonomi kreatif, kelas kreatif, kota kreatif, kelompok kreatif, dan daerah kereatif.[49]

Dari uraian diatas jelas bahwa konsep ekonomi kreatif sesungguhnya adalah wujud dari upaya mencari model pembangunan berkelanjutan sebagai suatu iklim ekonomi yang berbeda saing dan memiliki cadangan sumberdaya terbarukan melalui ekploitasi model

---

[47] Levickaite, R. 2011. Four Approaches to the Creative Economy: General Overview. *Business, Management and Education*, Vol 9 (1), pp 81-92.

[48] John Elkington, Pamela Hartagin, *The Power Of Unreasoneble People* (Jakarta: Dian Rakyat Jakrta, 2008). Cet-Ke 1. Hal, 39

[49] Suryana, *Ekonomi Kreatif Ekonomi Baru Mengubah Ide Dan Menciptakan Peluang* (Jakarta: Selemba Empat, 2013). Cet-1. Hal, 21

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kreativitas. Dengan kata lain, ekonomi kreatif adalah manifestasi dari semangat bertahan hidup yang sangat penting bagi negara-negara maju, dan juga menawarkan peluang yang sama untuk negara-negara berkembang.

c. Fungsi dan Peran Ekonomi Kreatif

Indonesia dilanda krisis ekonomi Mulai pertengahan tahun 1997. Kemudian berkembang menjadi krisis multidimensi yang memaksa Indonesia mencari tambahan pinjaman luar negeri secara subtansial. Semakin meningkatnya jumlah hutang tersebut mengakibatkan beban rakyat kecil dan jumlah kelompok miskin ikut bertambah meskipun mereka belom turut menikmati manisnya kue pembangunan. Oleh karena itu pemberdayaan ekonomi melalui kreaktivitas ekonomi masyarakat merupakan perwujudan peningkatan harkat dan martabat lapisan masyarakat untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan.[50] Sehingga dengan adanya pemberdayaan ekonomi masyarakat, akan mempunyai lebih banyak peluang untuk maju dan berkembang, sehingga mereka akan lebih percaya diri dalam kehidupannya.

Kepercayaan diri merupakan suatu paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan yang harus ia hadapi. Karna kegagalan yang berulang dan beruntun dapat mengurangi kepercayaan diri yang bersangkutan, dan sebaliknya kepercayaan diri seseorang akan semakin meningkat apabila ia sering berhasil dan sukses.[51]

---

[50] Abdul Basyith, *Ekonomi Kemasyarakatan: Visi Dan Strategi Pemberdayaan Sektor Ekonomi Lemah* (Malang: UIN-Malang Press, 2012. Cet-Ke 1). Hal, 27

[51] Soesarsono, Wijandi *Pengantar Kewiraswastaan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000. Cet-Ke 2). Hal,34

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan ekonomi kreatif tidak hanya mengangkat keterbelakangan ekonomi masyarakat, namun juga memberikan rangsangan terhadap individu agar memunculkan ide-ide yang terpendam, memotivasi agar setiap individu lebih percaya diri. Di samping itu ekonomi kreatif berperan dalam perekonomian suatu bangsa terutama dalam menghasilkan pendapatan (income generation), menciptakan lapangan kerja (job creation), dan meningkatkan penerimaan hasil ekspor (export earning), meningkatkan teknologi (technology devlopment), menambah kekayaan intelektual (Intelectual propertu), dan peran sosial lainnya.[52]

4. Kesejahteraan Ekonomi

Dalam paradigma pembangunan ekonomi, perubahan kesejahteraan ekonomi merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan, karena dalam pembangunan ekonomi dikatakan berhasil ketika kesejahteraan masyarakat meningkat. Sedangkan kesejahteraan masyarakat dapat dilihat ketika kebutuhan-kebutuhan masyarakat terpenuhi dan kehilangan rasa kemiskinan. Beberapa ahli mendefinisikan kesejahteraan Ekonomi Sebagai berikut :

a. Pengertian

Menurut Friendlander kesejahteraan sosial yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok guna mencapai standar hidup

[52] Suryana, *Ekonomi Kreatif Ekonomi Baru Mengubah Ide Dan Menciptakan Peluang* (Jakarta: Selemba Empat, 2013). Cet-1. Hal, 37

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan kesehatan yang memadai serta relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mempunyai kemampuan dan kesejahteraan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.[53]

Adam smith menjelaskan kesejahteraan dalam bukunya *"Wealth Of Nations"* bahwa kesejahteraan masyarakat akan tercipta jika GNP atau barang yang diproduksi telah mencukupi seluruh kebutuhan masyarakat dengan biaya lebih rendah. Maka akan tercipta pertumbuhan ekonomi dan tercipta lapangan produksi bagi masyarakat. Hal ini membuat masyarakat terpenuhi kebutuhan primernya.[54]

Dua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah sebuah media standar hidup bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, masyarakat dapat dikatakan sejahtera jika terbebas dari kemiskinan[55] dan dapat memenuhi kebutuhan serta terpenuhinya kewajiban-kewajiban lainnya.

Imam Ghazali mendefiniskan kesejahteraan adalah tercapainya kemaslahatan yang merupakan sebuah tujuan syar'i (Maqhasyid syari'ah) kemaslahatan dalam arti terpeliharanya kedamain antar masyarakat. Menurut Imam Ghzali manusia tidak akan merasakan kebahagiaan yang

---

[53] Adi Fahruddin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012). Hal, 9

[54] Ismail Kucukaksoy, Adam Smith "Conceptual Contribution To Centernatiuonal Economics Based On The Wealth Of Nations". *Jurnal Of Bussines And Economic Horizons* Volume, 4 (Januari 2011).

[55] Www.Worldbank.Org

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebenarnya tanpa terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan rohani. Yaitu dengan terjaganya jiwa, akal, keturunan, dan harta[56]

Hal ini diperkuat oleh Umar Chapra beliau mengemukakan tentang konsep aktualisasi kesejahteraan dengan *falah* dan *hayatan thayyibah* agar tercipta kehidupan muslim yang bahagia harus tercapai sebuah keselarasan antara materi dengan rohani sesuai dengan refleksi dari kedamaian pikiran atau *Al nafs Muthmainnah*[57].

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan masyarakat tidak akan tercapai jika mereka hanya mengejar materi saja, tanpa memperhitungkan kewajiban yang lain. Oleh karenanya keselarasan antara kebutuhan fisik dan batin harus sama-sama diperoleh agar tercipta kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Kesejahteraan material dan spritual merupakan sebuah target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi, dewasa ini kesejahteraan oleh sebagian masyarakat selalu diartikan dengan kualitas hidup. Kualitas hidup menurut UU no 13 tahun 1998 mendefiniskan kesejahteraan adalah sebagai suatu tatanan kehidupan dan penghidupan sosial baik materi maupun spritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk memenuhi kebutuhan

---

[56] Abdurrahman, *Ekonomi Al-Ghazali Menelusuri Konsep Ekonomi Islam Dalam Ihya'ulumuddin* (Surabaya, Bina Ilmu:2010). Hal, 53-56

[57] "*Wahai Jiwa Yang Tenang"* Ini Menyatakan Bahwa Kemungkinan Untuk Mencapai Keadan Jiwa Yang Tenang Hanya Bisa Diwujudkan Apabila Kebutuhan Materi Dan Spiritual Individu Dipenuhi Secara Memadai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

jasmani, rohani, dan sosial yang baik bagi diri sendiri, keluarga, serta masayarakat.[58]

b. Konsep Kesejahteraan

Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka diharapkan adanya kesejahteraan perekonomian di masyarakat. Namun kesejahteraan yang haqiqi dapat diperoleh melalui proses sinergisitas antara pertumbuhan ekonomi dan distribusi. Jika merujuk akan konsep kesejahteraan yang ada dalam Al-qur'an yang menegaskan kehidupan manusia harus tercipta adanya kemakmuran, maka konsep kesejahteraan memiliki empat konsep indikator utama[59].

1. Sistem nilai Islam
2. Kekuatan ekonomi disektor riil
3. Penumbuhan kebutuhan dasar
4. Keamanan dan ketertiban sosial.

Indikator pertama sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu karena ketika nilai Islam sudah mengakar dan menjadi prinsip dalam perekonomian individu atau suatu negara maka kesejahteraan yang haqiqi akan diperoleh.

Selanjutnya ketika nilai Islam sudah menjadi prinsip makan kekuatan sector riil dibutuhkan guna untuk menjalankan kegiatan ekonomi

[58] Adi Fahruddin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012). Hal, 45

[59] Tesis, Komaruddin 2018, *Analisis Migrasi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Madura Perspektif Maqhasyid Syari'ah.* Hal. 36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk memperkuat Industri dan perdagangan. Sektor inilah yang menyerap tenaga kerja yang paling banyak dan menjadi inti dari kegiatan ekonomi.

Indikator ketiga pemenuhan kebutuhan dasar. Masyarakat tidak mungkin disebut sejahtera ketika kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi. Karena pemenuhan kebutuhan dan distribusi menjadi peranan penting dalam menentukan kualitas kesejahteraan. Islam mengajarkan bahwa sistem distrbusi yang baik adalah sistem distribusi yang mampu menjamin rendahnya angka kemiskinan dan kesenjangan *(QS. Al-hasyr).*

Disempurnakan dengan indakator ke empat yakni kesejahteraan dengan konsep keamanan dan ketertiban sosial. Masayarakat disebut sejahtera apabila friksi dan konflik destruktif antar kelompok dan golongan dalam masyarakat dapat dicegah dan diminimalisir. Tidak mungkin kesejahteraan akan dapat diraih dengan melalui rasa takut dan tidak aman[60]. Dengan demikian dari empat indikator di atas bila tertanam dengan baik pada setiap individu dan negara maka tidak hanya kesejahteraan yang akan di peroleh namun kemajuan akan mudah dihasilkan.

c. Perubahan Konsep Kesejahateraan

1. *Konsep Resedual*

Program untuk mencapai tujuan-tujuan kesejahteraan telah berkembang sebagai hasil dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam kurun waktu sejarah yang berbeda dan dipengaruhi berbagai konsep

[60] Irwan Syauqi, Laily Dwi Arsyianti, *Ekonomi Pembangunan Syari'ah*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Pesada, 2016). Hal. 2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang berhubungan dengan tanggung jawab kemasyarakatan ataupun politis.

2. *Konsep Intitutional*

Munurut konsep ini, kesejahteraan sosial menjalankan fungsi garis depan dari suatu masyarakat industri yang modern dengan tujuan untuk:

a. Menjamin stabilitas ekonomi dan politik
b. Menyediakan sumber penunjang utama bagi warga
c. Memeratakan kesempatan
d. Memeratakan penghasilan dan kekuasaan

d. Tujuan dan fungsi kesejahteraan

Beberapa konsep yang sudah dijelaskan di atas tentunya kesejahteraan mempunyai beberpa tujuan dan fungsi, kesejahteraan sosial mempunya tujuan yaitu:[61]

1. Untuk mencapai semua kebutuhan standar hidup seperti sandang, perumahan, pangan, kesehatan, dan relasi-relasi sosial yang harmonis dengan lingkungannya.
2. Untuk mencapai penyesuaian diri yang baik khususnya dengan masyarakat di lingkungannya, misalnya dengan menggali sumber-sumber, meningkatkan, dan mengembangkan taraf hidup yang memuaskan.

[61] Adi Fahruddin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refika ADITAMA, 2012). Cet-Ke 1. Hal, 10

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu Schneiderman mengemukakan tiga tujuan utama dari sistema kesejahteraan sosial yang sampai tingkat tertentu tercermin dalam kesejahteraan yaitu:

1. Pemeliharaan sistem,

   Untuk mencapai sebuah kesejahteraan masyarakat perlu menjaga atau memelihara keseimbangan atau kelangsungan keberadaan nilai-nilai dan norma serta aturan-aturan masyarakat yang sudah berlaku dalam masyarakat yang menyangkut pelaksanaan peranan anak-anak, remaja, dewasa, dan orang tua, serta peranan peria dan wanita.

2. Pengawasan sistem,

   Untuk selanjutnya melakukan pengawasan secara efektif terhadap perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari nilai-nilai sosial.

3. perubahan sistem

   Mengadakan perubahan kearah berkembangnya suatu sistem yang lebih efektif bagi anggota masyarakat. Dalam mengadakan perubahan itu, sistema kesejahteraan sosial merupakan instrumen untuk menyisihkan hambatan-hambatan partisipasi sepenuhnya bagi anggota masyarakat dalam mengambil sebuah keputusan.

Kesejahteraan mempunyai banyak arti sehingga banyak cara untuk mendefinisikan kesejahteraan. Oleh karenanya, untuk bisa memfokuskan kepada satu arti fungsi-fungsi kesejahteraan sangat dibutuhkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Fungsi kesejahteraan

Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi tekanan-tekanan yang diakibatkan terjadinya perubahan sosioal ekonomi, menghindarkan terjadinya konsekuensi sosial yang negatif akibat pembangunan serta menciptakan kondisi yang mampu mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah sebuah tindakan untuk menyelamatkan anak-anak dan membantu mereka sampai mandiri[62] sehingga tidak tanpak lagi keterbelakangan ekonomi. Dengan beberapa fungsi kesejahteraan sebagai berikut:[63]

1. Fungsi pencegahan *(Preventiv)*
2. Fungsi penyembuhan *(Curative)*
3. Fungsi pengembangan *(Development)*
4. Fungsi penunjang *(Supportive)*

Kekayaan *(wealth)* merupakan dampak dari empat fungsi kesejahteraan dengan kategori kaya maka seseorang akan mudah memenuhi kebutuhan kebutuhannya.

f. Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Pada abad ke XIV-XVII M terjadi urbanisasi besar besaran dari desa ke kota, karna kebutuhan manusia yang tidak sesuai dengan sumber penghasilan yang ada di desa dirasa sudah tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan

---

[62] Michael Sherraden, *Aset Untuk Orang Miskin Perspektif Baru Untuk Mengentaskan Kemiskinan* (Jakarta: PT Rajagrafindopersada, 2006). Cet-Ke 1. Hal, 11

[63] Adi Fahruddin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refika ADITAMA, 2012. Cet-Ke 1. Hal, 12

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

masyarakat. Namun urbanisasi tersebut justru melahirkan beberapa masalah. Sehingga pemerintah membagi katagori orang miskin kepada dua katagori yaitu *Worthy poor dan unworthy poor*. Kedua katagori tersebut dikenal dengan istilah *Poor Law*[64], yang di maksudkan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat dengan beberapa faktor.

Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan banyak di pengaruhi oleh faktor internal, eksternal dan unsur manajeman keluarga.[65] Faktor internal yang mempengaruhi kesejahteraan keluarga meliputi: pendapatan, pendidikan, pekerjaan, jumlah anggota keluarga, umur, kepemilikan, aset dan tabungan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kesejajteraan adalah kemudahan akses finansial pada lembaga keuangan, akses bantuan pemerintah, kemudahan akses dalam kredit barang/peralatan dan lokasi tempat tinggal. Sementara itu untuk untuk unsur manajeman sumberdaya manusia keluarga yang mempengaruhi kesejahteraan adalah perencanaan, pembagian tugas dan pengontrolan kegiatan.

Stiglitz[66] menyatakan bahwa untuk masuk dalam katagori sejahtera harus menggunakan dimensi-dimensi pokok yang harus di perhitungkan yaitu:

1) standar hidup materiil (Pendapatan, konsumsi, dan kekayaan)
2) kesehatan
3) pendidikan

---

[64] Edi Suharto *"Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial".* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009). Cet-ke 1. Hal, 77

[65] Iskandar, dkk. "faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan keluarga".universitas sumatera utara. *Article, 2015*. Hal, 138

[66] Joseph E. Stiglitz, *"Mengukur Kesejahteraan; Mengapa Produk Domestik Bruto Bukan Tolak Ukur Yang Tepat Untuk Menilai Kemajuan?".* (Jakarta: MarginKiri, 2011).Cet-1. 6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) aktivitas individu (bekerja)

5) suara politik dan tata pemerintahan

6) hubungan dan kekerabatan sosial

7) lingkungan hidup (kondisi masa kini dan masa depan)

8) ketidak nyamanan baik yang bersifat ekonomi maupun fisik

Semua dimensi tersebut menunjukkan kualitas hidup masyarakat dan untuk mengukurnya diperlukan data objektif dan subjektif, indikator-indikator objektif seperti indeks pembangunan manusia.

g. Indikator Kesejahteraan

Salah satu tujuan pembangunan manusia dari semua paham-paham dapat dipastikan akan membawa terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat.[67] Kesejahteraan banyak memiliki dimensi, yakni bisa dilihat dari dimensi materi dan dimensi non materi. Dari sisi materi bisa diukur dengan pendekatan konsumsi dan pendapatan. Mayer dan Sulivan menyatakan bahwa secara konseptual dan ekonomi, data konsumsi lebih tepat digunakan untuk mengukur kesejahteraan masyarakat dibandingkan dengan data pendapatan, karena data konsumsi merupakan pengukuran yang lebih langsung dari kesejahteraan. Sedangkan kesejahteraan dari data non materi dapat dilihat dari segi pendidikan dan kesehatan.

[67] Adesina, J. O. "Rethingking The Social Protection Pradigm; Sosial Policy In Africa's Devlopment Social Policy." Hal 28-30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Beberapa indikator yang digunakaan untuk mengukur tingkat kesejahteraan diantaranya adalah dengan berdasarkan kriteria BPS,[68] yakni menggunakan kriteria yang didasarkan pada pengeluaran tingkat konsumsi rumah tangga, baik pangan maupun non pangan, dan kualitas hidup atau tingkat Kesehatan. Disamping itu badan kordinasi keluarga berencana nasional (BKKBN)[69] untuk mengukur kesejahteraan dapat diukur dengan lima tahapan yaitu: keluarga pra-sejahtera, keluarga sejahtera satu, keluarga sejahtera II, keluarga sejahtera III, keluaga sejahtera plus.

Lima pengelompokkan tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN adalah sebagai berikut : [70]

1. Keluarga Pra Sejahtera, adalah keluarga-keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, seperti: Kebutuhan akan pengajaran agama, Pangan, Sandang, Papan dan Kesehatan.
2. Keluarga Sejahtera I, keluarga sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu :
   a. Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut.
   b. Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.

[68] Dikutip dari Naskah Indeks Indikator Kesejahteraan Rakyat (Inkesra) 2017. Yang diterbitkan Oleh Badan Pusat Statistik Dengan Nomor Publikasi : 07310.0804. ISBN : 978-979-724-966-3

[69] Cornelis Rintuh, Miar *"Kelembagaan dan Ekonomi Rakyat"*. (Yogyakarta: BPFE, 2005). Hal, 85

[70] Irfan Syauqi Beik, Laily Dwi Arsyianti, *"Ekonomi Pembangunan"*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017). Hal, 88

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.

d. Bagian terluas dari lantai rumah bukan dari tanah.

e. Bila anak atau anggota keluarganya yang lain sakit dibawa ke sarana/petugas kesehatan.

3. Keluarga Sejahtera II, Keluarga selain dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya dapat pula memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya. Indikator yang digunakan terdiri dari lima indikator pada Keluarga Sejahtera I ditambah dengan sembilan indikator sebagai berikut :

a. Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur menurut agama yang dianut masing-masing.

b. Sekurang-kurangnya sekali seminggu keluarga menyediakan daging atau ikan atau telur sebagai lauk pauk.

c. Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu pasang pakaian baru setahun terakhir.

d. Luas lantai rumah paling kurang 8,0 m2 untuk tiap penghuni rumah.

e. Seluruh anggota keluarga dalam tiga bulan terakhir berada dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing.

f. Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun ke atas mempunyai penghasilan tetap.

g. Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tulisan latin.

h. Seluruh anak berusia 6-15 tahun saat ini (waktu pendataan) bersekolah.

i. Bila anak hidup dua orang atau lebih pada keluarga yang masih PUS, saat ini mereka memakai kontrasepsi (kecuali bila sedang hamil).[71]

4. Keluarga Sejahtera III, Keluarga telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimum dan kebutuhan sosial psikologisnya serta sekaligus dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya, tetapi belum aktif dalam usaha kemasyarakatan di lingkungan desa atau wilayahnya. Mereka harus memenuhi persyaratan indikator pada Keluarga Sejahtera I dan II serta memenuhi syarat indikator sebagai berikut :[72]

a. Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama.

b. Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga.

c. Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan ini dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar-anggota keluarga.

d. Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.

e. Mengadakan rekreasi bersama di luar rumah paling kurang sekali dalam enam bulan.

f. Memperoleh berita dengan membaca surat kabar, majalah, mendengarkan radio atau menonton televisi anggota keluarga mampu mempergunakan sarana transportasi.

---

[71] Cornelis Rintuh, Miar, *Kelembagaan Dan Ekonomi Rakyat* (Yokgyakarta: BPFE, 2005). Hal, 85

[72] Cornelis Rintuh, Miar, *Kelembagaan Dan Ekonomi Rakyat* (Yokgyakarta: BPFE, 2005). Hal, 85

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Keluarga Sejahtera III Plus, keluarga selain telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya dan kebutuhan sosial psikologisnya, dapat pula memenuhi kebutuhan pengembangannya, serta sekaligus secara teratur ikut menyumbang dalam kegiatan sosial dan aktif pula mengikuti gerakan semacam itu dalam masyarakat. Keluarga-keluarga tersebut memenuhi syarat-syarat indikator pada Keluarga Sejahtera I sampai III dan ditambah dua syarat berikut :
   a. Keluarga atau anggota keluarga secara teratur memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materi.
   b. Kepala keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan, yayasan, atau institusi masyarakat lainnya.[73]

Pengukuran atau indikator kesejahteraan juga dapat di ukur melalui HDI *(Human Devlopment Indeks)* atau yang lebih dikenal dengan IPM *(Indeks Pembangunan Manusia).*[74] Indeks ini berfungsi untuk mengukur perkembangan pembangunan manusia disuatu negara dengan empat indikator utama yaitu:

1. Angka melek huruf
2. Angka partisipasi pendidikan
3. Angka harapan hidup
4. Kemampuan daya beli *(purhasing Power Parity)*[75]

---

[73] Cornelis Rintuh, Miar, *Kelembagaan Dan Ekonomi Rakyat* (Yokgyakarta: BPFE, 2005). Hal, 85

[74] Mohammad Bhakti Setiawan, Abdul Hakim "Indeks Pembangunan MAnusia". *Jurnal Economia,* Vol. 9, No 1, April 2013. DOI: http://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1373

[75] Dikutip dari naskah Indeks pembangunan Manusia (IPM), yang diterbitkan oleh badan pusat statistik dengan nomor publikasi : 07320.0801. ISBN : 978-979-998-4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu kesejahteraan masyarakat juga dapat diukur dengan *Index Quality of Life*.[76] Konsep pengukuran ini digunakan pada tahun 2005 dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesehatan
2. Kehidupan Keluarga
3. Kehidupan Masyarakat
4. Kesejahteraan Materi
5. Keamanan dan Stabilitas Politik
6. Iklim dan Geografi
7. Keamanan Kerja
8. Kebabasan Politik
9. Kesetaraan Gender

Suyuti Marzuki[77] juga menulis bahwa untuk mengukur kesejahteraan masyarakat dengan menggunakan *"The Betther Life Index"* konsep pengukuran ini menggunakan 11 Indikator sebagi berikut: (1) Perumahan, (2) pendapatan, (3) Pekerjaan, (4) Kemasyarakatan, (5) Pendidikan, (6) Lingkungan, (7) Keterlibatan Publi, (8) Kesehatan, (9) Kepuasan Hidup, (10) Keamanan, (11) Keseimbangan Hidup.

[76] Ruut Veenhoven "Subjective Measures Of Well-being". WIDER Discussion Paper // Word Institute For Devlopment Economics (UNU-WIDER). No. 2004/07. ISBN 9291906107

[77] https://www.google.com/amp/s/suyutimarzukidotcom.wordpress.com/2017/05/09/beberapa-konsep-pengukuran-kesejahteraan-masyarakat-di-dunia/amp/. Dikases pada tahun 2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Kajian Teoritik kesejahteraan Masyarakat dalam Kajian Islam

1. Cara Islam mengentaskan kemiskinan

Islam telah menyatakan perang terhadap kemiskinan dan mengepungnya habis-habisan demi menghindari bahanya terhadap akidah, akhlak, dan perilaku[78]. Islam mewajibkan setiap manusia mampu mewujudkan semua kebutuhannya dengan mudah, secara garis besar seseorang harus mempunyai taraf hidup sesuai situasi. Islam menolak pandangan *sanctifisme*, yang berpendapat bahwa kemiskinan bukanlah sebuah penderitaan dan bukan masalah yang memerlukan solusi.[79]

Islam melarang ummat manusia dalam keadaan miskin, lapar, tidak berpakaian, tidak memiliki tempat tinggal. Namun tidak bisa dipungkiri manusia tidak semuanya langsung bisa memenuhi semua kebutuhan dengan mudah. Islam memberikan solusi terkait dengan problem yang terjadi.

1. Bekerja

Setiap seseorang muslim dituntut untuk bekerja dan diperintahkan berjalan diseluruh penjuru bumi untuk mencari rizki Allah. Dalam Al-qur'an dijelaskan surah Al-mulk ayat 15:

هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولاً فَٱمْشُواْ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ

Artinya: *Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*

[78] Yusuf Qardhawi, *Shadakah Cara Islam Mengentaskan Kemiskinan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). Cet-Ke 1. Hal, 42

[79] Ibid. Hal, 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Bekerja adalah salah satu upaya atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan sadar untuk menghasilkan sebuh barang dan jasa.

2. Yang berkecukupan menjamin kerabat dekatnya[80]

   Dalam Al-qur'an dan hadis banyak menyebutkan akan pentingnya menjalin silaturahmi, hak kekerabatan sangat di tegaskan dalam Islam, agar sesama manusia bisa melakukan kebaikan, dan tolong menolong terhadap sesama. Bahkan Islam mengancam seseorang yang memutus tali persaudaraan, hal ini dimaksudkan agar sesama manusia saling berbagi, terutama bagi yang sangat membutuhkan.

3. Zakat

   Mengapa Islam mewajibkan Zakat? Pertanyaan ini sempat terkilas dalam benak penulis. Islam memerintahkan kepada ummat Islam untuk menghitung zakat disetiap profesinya, dan mengancam orang orang yang enggan membayar zakat dengan ancaman yang sangat dahsyat. [81]

   Di atas sudah dijelaskan bahwasanya Islam memegang erat terhadap tali persaudaraan dan kekerabatan, secara dhahir kerabat merupakan orang paling dekat dengan kita, dan kita tau tidak semua orang yang miskin mempunyai kerabat yang mampu untuk mencukupi kebutuhannya, disnilah peran zakat sangat dibutuhkan. Karena Islam tidak pernah melupakan mereka yang fakir dan msikin. Allah SWT, juga telah menetapkan akan

[80] Yusuf Qardhawi, *Shadakah Cara Islam Mengentaskan Kemiskinan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). Cet-Ke 1. Hal, 42

[81] Ibid, hal 42-43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hak-hak orang miskin di dalam harta orang kaya hak mereka tidak lain adalah "Zakat".

2. Tujuan dan Indikator Kesejahteraan dalam Islam

Dalam al-qur'an seluruh aktifitas manusia pada umumnya, dan aktifitas ekonomi khususnya, diarahkan untuk mencapai keberhasilan dan kesejahteraan inilah nilai moral yang menjadi tujuan (telos) dari sistem keadalilan ekonomi[82]. Jika merujuk akan konsep kesejahteraan yang ada dalam Al-qur'an yang menegaskan kehidupan manusia harus tercipta adanya kemakmuran, maka konsep kesejahteraan memiliki empat indikator utama[83].

1. Sistem nilai Islam
2. Kekuatan ekonomi disektor riil
3. Penumbuhan kebutuhan dasar
4. Keamanan dan ketertiban sosial

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Kesejahteraan Ekonomi

Hasibun S.P Malayu menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[84] Pada dasarnya motivasi mendorong terhadap dua hal, yang pertama untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit.

---

[82] Zakiyuddin Baidhawy, *Rekonstruksi Keadilan Etika Sosial Ekonomi Islam Untuk Kesejahteraan Universal* (Surabaya: Stain Slatiga Press, 2007). Cet-Ke 1. Hal, 114

[83] Tesis, Komaruddin 2018, *"Analisis Migrasi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi* Masyarakat *Madura Perspektif Maqhasyid Syari'ah".* Hal. 36

[84] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005). Edisi Revisi. Hal, 143

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jika kita melihat uang sebagai alternatif agar bisa hidup sejahtera maka disinilah alasan seseorang mencari uang agar terhindar dari rasa sakit dan sengsara. Di sisi lain ada orang yang melihat uang sebagai kenikmatan hidup, maka disinilah uang berperan sebagai kenikmatan. Dan dari dua dorongan inilah seseorang termotivasi untuk bekerja. Kemudian merujuk terhadap makna kesejahteraan seseorang tidak masuk dalam kategori sengsara dan bisa menikmati hidup merupakan indikator sejahtera.

Putra Hendra Eka, dkk melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, komunikasi dan kesejahteraan ekonomi terhadap motivasi dan implikasinya pada kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan ekonomi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.[85]

Hasibuan S.P Malayu menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap, materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental individual agar produktifitasnya meningkat.[86] Sebagai contoh kesejahteraan merupakan sebuah motivasi awal untuk pekerja demi menumbuhkan semangat baru, dalam kasus ini kesejahteraan dapat di bandingkan sebagai uang bantuan lebih lanjut terhadap para karyawan sebagai indikator pendapatan perkapita atau memberikan sebuah

[85] Hendra Eka Dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya* Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional Pt. Bank Aceh. Jurnal Manajemen Volume 4, No. 3, Agustus 2015, ISSN 2302-0199.

[86] Ibid, Hal 183.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengharagaan.[87] Sudah barang tentu dalam kehidupan sosial tentunya kita akan memperhatikan pola kehidupan di sekitar kita, dan itu akan menjadi motivasi utama sesorang untuk menjadi lebih baik.

Sutrisno, dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwasanya perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberpa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal,[88] kedua faktor inilah yang kemudian memotivasi diri kita untuk mensejahterakan kehidupan kita.

2. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Ekonomi

Membangun kesejahteraan tidak semudah membalikkan kedua telapak tangan, kesejahteraan diindikasikan dengan sejahtera ummat secara sistema ekonomi, sistema hukum, dan sistema politiknya. Sudah barang tentu untuk mensejahterakan masyarakat tentunya perlu kerja sama yang baik antar sesama, antara atasan dengan bawahannya, antara pemerintah dengan rakyatnya. Disinilah kemudian peran SDM yang baik sangat diharapkan.

Schuler dalam irianto, 2001 mengungkap setidaknya ada tiga tujuan pembentukan sumber daya manusia yaitu:

a. Memperbaiki tingkat produktivitas
b. Memperbaiki kulitas kehidupan kerja
c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.[89]

---

[87] Ibid, Hal 185.

[88] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Cet-Ke 1. Hal, 8

[89] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Cet-Ke 1. Hal, 8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ketiga tujuan ini setidaknya memberikan gambaran yang jelas, bahwasanya pembentukan SDM dengan cara pelatihan mampu merubah situasi ke yang lebih baik sehingga kesejahteraan ekonomi masyarakat akan lebih mudah tercapai.

Becker, Huselid dan Ulrich mengajak kita merenungkan apa yang ditulis oleh Robert McLean dalam bukunya, *Performance Measures In The New Economy*, adalah:

> *"Dalam semua industri sekarang ini, adalah hal yang sangat mungkin untuk membeli mesin dan peralatan yang canggih seperti yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar di dunia, namun akses pada mesin yang canggih tidak lagi menjadi faktor keunggulan, tetapi kemampuan untuk menngunakan secara efektiflah yang merupakan keunggulan. Sebuah perusahaan yang kehilangan semua peralatannya tetapi tetap memiliki semua keahlian dan pengetahuan maka dengan mudah dapat mengembalikan bisnisnya setiap saat, tetapi sebuah perusahaan yang kehilangan semua keahliannya meskipun memiliki semua peralatan maka bisnis yang di jalankan tidak akan pernah kembali."*[90]

Hal inilah yang menjadikan acuan utama untuk menuju kesejahteraan maka sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur keberhasilannya. Wexley dan Yulk menjelaskan

> *"Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter"*[91].

Bahwa pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan

---

[90] Achmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003). Cet-Ke 1. Hal 11

[91] Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009). Hal, 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atau anggota organisasi. Dimana pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia.

3. Hubungan variabel Pelatihan dengan Motivasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riani Maulia Eka, dkk. Hasil SEM menunjukkan nilai *loading factor* 0,78 dengan nilai mutlak t hitung 18,69. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t, artinya pengaruh pelatihan terhadap motivasi signifikan dan positif, jika persepsi terhadap pelatihan semakin baik maka akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi semakin baik[92].

Penelitian ini sesuai dengan MC Gehee yang mengatakan bahwa pelatihan harus mampu berprestasi secara maksimal dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan[93]. Pelatihan harus ada penguat guna membangkitkan respon positif dari peserta dan menggunakan konsep pembentukan prilaku.

Martina Sopa, dan Didin Syarifuddin juga melakukan sebuah penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata Baturraden. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang cukup baik diantara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel motivasi.

---

[92] Maulia Eka Riani, Dkk *Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pt. Td Automotive Compressor Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017. Nomor DOI: 10.17358/JABM.3.2.290

[93] Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009). Hal, 144

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Beberapa pakar dan penulis mempopulerkan sebuah istilah yang di kemukakan oleh Theodore Schultz dengan istilah *Human Capital*, tujuan mereka menggunakan istilah *capital* atau modal adalah menekankan bahwa sumber daya manusia sebenarnya merupakan aset bagi sebuah organisasi bisnis yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut.[94]

Human Capital atau modal insani adalah merupakan sebuah motivasi awal bagi individu untuk merangsang unutk melakukan sebuah tindakan perubahan, Edi Sutrisno dalam bukunya "manajemen Sumber Daya manusia" menjelaskan akan adanya faktor-faktor motivasi yang bisa mendorong manusia untuk melakukan suatu tindakan, yang berupa faktor internal dan eksternal[95], dimana faktor internal inilah yang kemudian menjadi alasan utama Theodore Schultz yang kemudian mengambil istilah *Human Capital*.

Oleh karenan itu untuk memudahkan mencapai visi dan misi diperlukanlah sebuah pelatihan atau pengembangan, yang mana pelatihan ini merupakan proses pembentukan SDM yang baik untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan.[96] Cushway mengemukakan salah satu tujuan MSDM adalah untuk memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan

[94] Achmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003). Cet-Ke 1. Hal 11

[95] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Cet-Ke 1. Hal, 116

[96] Hadari Nawawi, *Manajemaen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetetif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011). Cet-Ke 8

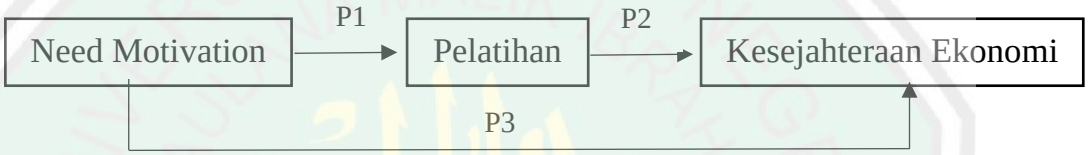
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, serta memiliki pekerja yang siap menghadapi perubahan.[97]

D. Kerangka Konseptual

Dalam hal ini peneliti ingin menganalisis pengaruh *Need Motivation E,R,G* dan pelatihan keterampillan kerja bidang ekonomi terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat Kulon Progo maka digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3. Model konsep



Keterangan:

P = Koefisien Path (Jalur)

⟶ = Arah Koefisien jalur yang dibagukan yang menunjjukkan pengaruh

[97] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Cet-Ke 1. Hal, 7

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

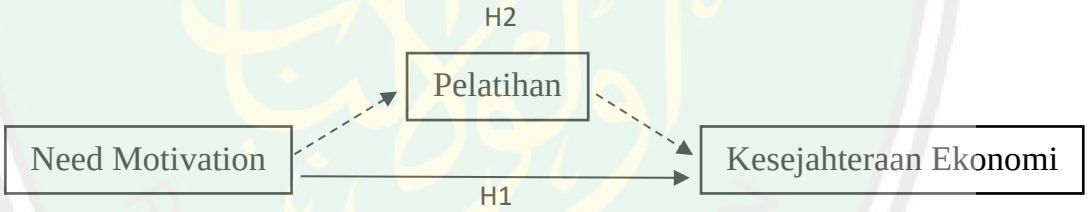
E. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan penelitian, dan akan diuji secara empiris melalui data yang terkumpul berdasarkan pada bukti sampel yang dipakai.[98] Untuk memudahkan perumusan dalam penelitian ini maka peneliti merumuskan masalah dalam bentuk hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Variabel *Need Motivation*, yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo?
2. Diduga Variabel *Need Motivation*, yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* berpengaruh tidak langsung terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kulon Progo melalui pelatihan?

Paparan dia atas dapat di simpulkan dengan gambar sebagai berikut:

Gambar 3.4 : Hipotesis



***Sumber*:** Data di olah pada tgl 10, januari 2019

Keterangan:

⟶ = Berpengaruh Secara langsung

- - - - ▸ = Berpengaruh secara tidak langsung

[98] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet Ke 2. Hal, 23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan tekhnik pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah adalah dengan jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research. Explamatory research* adalah untuk menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan.[1] Hipotesis itu menggambarakan hubungan antar variabel, untuk mengetahui apakah variabel satu berpengaruh terhadap variabel lainnya, atau apakah variabel satu di pengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Tempat penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan pada UPTD BLK kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada tahun 2018

[1] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. (Bandung: ALVABETA, CV, 2016). Cet-ke 23. Hal, 80

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[2]. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah peserta pelatihan keterampilan kerja BLK Kulon Progo DIY dalam satu angkatan atau dalam satu paket. Adapun populasi yang ada pada BLK Kulon progo yang berupa persaratan pelatihan dengan jumlah 432 orang.[3]

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Dengan mempertimbangkan bahwa elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemen relatif tinggi (heterogen). Karna sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi[4]. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang dengan menggunakan rumus slovin yang akan dipaparkan pada pembahasan seterusnya.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik ***proposive sampling judgment sampling***[5], dimana setiap anggota

---

[2] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. (Bandung: ALVABETA, CV, 2016). Cet-ke 23. Hal, 80

[3] Data peserta pelatihan BLK Kulon progo 2017

[4] W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT, Grasindo 2010. Cet-ke 6). Hal, 78

[5] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

populasi diambil pada bagian pelatihan bidang ekonomi dan yang aktif mengikuti pelatihan dan pendidikannya SLTA keatas akan dijadikan sebagai sampel.

Karena populasi pada penelitian ini sudah diketahui yakni sebanyak 432 orang dan agar sampel yang diambil dapat dikatakan reoresentatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{\mathrm{N.e^2} + 1}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas ketelitian yang di inginkan

Penyelesaian :

$$n = \frac{432}{432.0{,}01 \quad + 1}$$

n = 432 / (1 + 4.32)

n = 432 / 5.32

n = 81.20300 = 82

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam penelitian akan menghasilkan data kuantitatif[6]. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah: menggunakan Skala Likert.

[6] Sugiono, *metode penelitian pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009). Hal, 134

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Prosedur Likert

Alterntif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data di olah pada tahun 2019

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Teguh data kuantitatif adalah data statistik yang berbentuk angka-angka, baik secara langsung yang digali dari prinsip penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.

Terdapat dua jenis data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti yaitu peserta pelatihan keterampilan kerja kreatif di BLK Kulon Progo. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaaan, yang merupakan alat untuk mengumpulkan data

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berupa kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti yaitu : Need Motivation, Pelatihan dan Kesejahteraan Ekonomi.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari Internet di Wibsite BLK Kulon Progo yaitu: http://www.kios3in1.net/055/

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder. Hal ini dikarenakan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini yang sudah diolah dan didapatkan melalui bahan bacaan yang berupa dokumen-dokumen atau dalam bentuk lain yang tersedia.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dokumentasi, yakni dengan menggunakan jurnal-jurnal, buku-buku, internet dan mengambil data yang diperoleh dari sumber wibesite BLK Kulon Progo DIY, Wawancara yang dilakukan kepada sebagian pihak BLK Kulon progo yaitu Kepala TU, Pelatih. dan Kuesioner.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

G. Teknik Analisis Data

Untuk membantu mempercepat analisis data digunakan program pengolah data komputer dengan program SPSS v.16.0 , baik secara sederhana, parsial maupun berganda. Teknik pengukuran untuk menguji apakah pernyataan yang diberikan cukup valid dan reliabel, dipergunakan analisis faktor, regesi dan korelasi dengan tahapan sebagai berikut:

a. Uji asumsi klasik[7]

Pada uji asumsi klasik peneliti hanya menggunakan 3 uji yaitu normalitas, linieritas, dan uji heterokedatisitas. Dikarenakan Variabel dependen (Bebas) pada penelitian ini hanya satu yaitu *Need Motivation.*

1. Uji Normalitas

   Kenormalan atau sama dengan rata-rata gangguan sama dengan nol E (e) = 0 artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smimov.* Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α. Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z Tailed p > α, berarti nilai tersebar normal.

[7] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal, 70

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Linieritas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

3. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskidastisitas. [8]

b. Analisis Jalur *(Path Analisys)*

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Ghozali analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Selain itu tidak pernah dipermasalahkan apakah hubungan yang ada antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) disebabkan oleh variabel X-nya sendiri atau ada variabel lain diantara kedua variabel tersebut sehingga variabel tidak langsung mempengaruhi variabel Y tetapi ada variabel lain sebagai variabel perantara (intervening).[9]

---

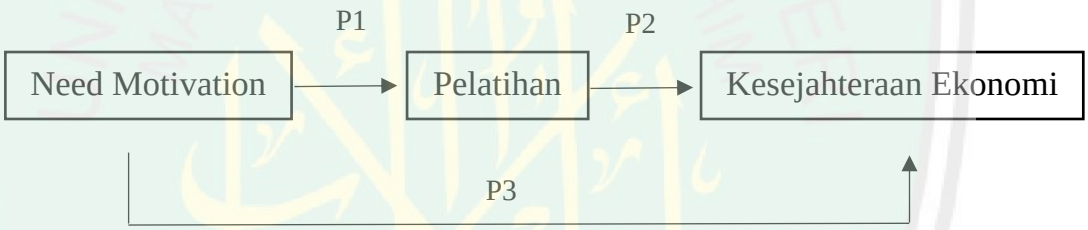
[8] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19* (Semarang : Universitas Diponegoro 2011). Cet-ke 1. Hal, 139

[9] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Universitas Diponegoro 2011) Hal 99

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yakni Need Motivation, variabel Penelitian sebagai variabel intervening dan variabel terikat dan penelitian ini yaitu Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. Dari penjelasan masing-masing variabel tersebut, maka digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Maka dapat digambarkan yang tampak pada gambar 3.1. di bawah ini :

Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur ***(Path Analisys)***



Sumber : Data di olah pada tahun 2019

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung : Z = a + B1Y
b. Pengaruh tidak langsung : X = a + B1Y + B2Z

Keterangan :

X : Varibel *dependen* yaitu Need Motivation

Z : Variabel *intervening* yaitu Pelatihan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y : Variabel *independen* yaitu Kesejahteraan Ekonomi

a : Koefisien konstanta

B1 : Koefisien regresi

H. Uji kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Sutrisno Hadi berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang sudah menjadi sasaran.[10]

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang di maksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus sebagai berikut.[11]

$$\frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}\sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

R = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya > 0,3 dengan α = 0,05.

2. Uji Reliabilitas

[10] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal, 47

[11] Ibid, Hal, 184

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibelitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Alat yang digunakan untuk menguji reliabilitas sampel adalah *Cronbach Alpha*,[12] yang menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal ditujukan untuk mengetahui konsistensi antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) > 0,6.

Pengukuran uji kelayakan instrumen untuk analisis kuantitatif yang meliputi:

a. Mengkode data, yaitu kegiatan mengklarifikasi jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban.
b. Dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atau jawaban atas pertanyaan.
c. Pemberian skor (*scoring)*, yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban dan kuisioner untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan.

   Skor yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Likert yang meliputi:

   1) SS (sangat setuju), nilai 5

[12] Ibid, Hal, 184

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) S (setuju), nilai 4
3) N (Netral), nilai 3
4) TS (tidak setuju), nilai 2
5) STS (sangat tidak setuju), nilai 1.
6)

I. Definisi Oprasional Variabel

Table 3.2: Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Item		Sumber
Need Motivation	Exsistence	1. Psikologis, a. Sandang b. Pangan c. Papan		*Abraham Maslow (Dalam As'ad: 1999) Clayton Aldefer P. (1940)* *Imam Al-ghazali (2007)*
	Relation	2. Keamanan, a. Kriminalitas b. Perang c. Bencana alam d. Penyakit 3. Social, a. Persahabatan b. Menikah c. keturunan	4.	
	Growth	5. Penghargaan, a. Prestasi b. kebebasan c. Kemandirian	6.	
	Khauf Warraja'	7. Aktualisasi diri (Hasrat menjadi diri sendiri)	8.	
Pelatian Kreatifitas Kerja	Instruktur	1. Pelatih yang Profesional 2. Berpengalaman pada bidangnya		*Anwar prabu Mangkunegara*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		3. Jelas dan detail dalam Penyampaian		
	Materi	4. Materi sesuai dengan jurusan	5.	
	Peserta	6. Peserta sesuai dengan syarat 7. Tidak jenuh	8.	
	Tujuan	9. Pengetahuan dan pengalaman baru 10. Menciptakan peluang 11. bermanfaat	12.	
Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat	Konsumsi	1. Cukup makan dua kali sehari 2. Bisa menabung		*BPS (2017)* *BKBBN (2012)*
	Kesehatan	3. Berobat kerumah sakit	4.	
	Pendidikan	5. Seluruh anak berpendidikan	6.	
	Kemasyarakatan	7. Melakukan ibadah dengan baik 8. Keluarga bersosial dengan baik	9.	
	Kepuasan Hidup	10. Mempunyai pakaian yang berbeda 11. Konsumsi	12	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

J. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan penelitian, dan akan diuji secara empiris melalui data yang terkumpul berdasarkan pada bukti sampel yang dipakai.[13] Untuk memudahkan perumusan dalam penelitian ini maka peneliti merumuskan masalah dalam bentuk hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung *Need Motivation* yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* Terhadap Kesejahteraan Ekonomi.

   Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan setiap individu merupakan sebuah instrumen utama untuk mencapai tingkat kesejeahteraan ekonomi masyarakat. Dengan adanya kebutuhan ini setiap individu akan merasa memiliki tanggung jawab dan kegairahan bekerja sehingga mereka akan terdorong untuk melakukan seuatu dengan berbagai cara dan bekerja dengan efektif sehingga kebutuhan dan keinginan tersebut terpenuhi.[14] Dengan pernytaan ini dapat ditarik sebuah hipotesis:

   H1: Diduga *Need Motivation (Exsistence, Relation, Growth),* berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan ekonomi di Kulon Progo.

2. Pengaruh tidak Langsung *Need Motivation* yang berupa *Exsistence, Relation, Growth* Terhadap Kesejahteraan Ekonomi melalui.

   Dewasa ini untuk memperoleh sebuah keberhasilan yang memuaskan, tentunya harus memiliki sebuah keterampilan dan keahlian tertentu. Dengan

---

[13] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet Ke 2. Hal, 23

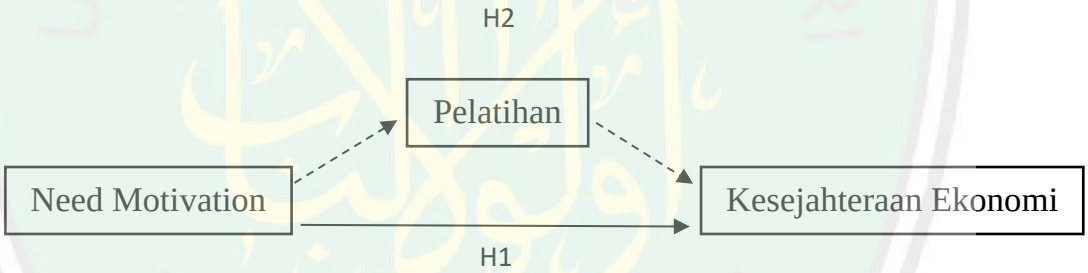
[14] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005). Edisi Revisi. Hal, 143

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

adanya SDM yang berkualitas akan mampu mengurangi kekurangan dan kelemahan perekonomian.[15] Dapat disimpulkan bahwasanya pemenuhan atas kebutuhan manusia tidak hanya cukup berdasarkan atas dorongan saja, melainkan diperlukan sebuah kreatifitas dan keahlian untuk memudahka visi misi tersebut. Berdasarkan pemaparan ini dapat di tarik sebuah hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga *Need Motivation (Exsistence, Relation, Growth),* berpengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan ekonomi di Kulon Progo melalui pelatihan.

Gambar 2.4 : Hipotesis



***Sumber*:** Data di olah pada tahun 2019

Keterangan:

⟶ = Berpengaruh Secara langsung

- - - - - - - - ▸ = Berpengaruh secara tidak langsung

[15] Hadari Nawawi, *Manajeman Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetetif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press). Cet-Ke 8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Sampel

1. Profil UPTD BLK Kulon Progo DIY

a. Informasi Umum

UPTD BLK Kulon Progo yang berdiri pada tahun 1983 adalah lembaga yang berstatus Unit Pelaksana Teknis, melekat pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pelatihan kerja (Perda Kab. Kulon Progo No. 5 th 2008).

Pelatihan kerja yang dilaksanakan sekarang meliputi pelatihan kerja pada kejuruan teknologi mekanik, otomotif, tata niaga, aneka kejuruan, pertanian, listrik/ elektronika, jahit, design grafis, design batik, bahasa ingris, dan bangunan.

b. Visi & Misi UPTD BLK Kulon Progo DIY

1) Visi

Terciptanya lulusan Balai Latihan Kerja Kulon Progo yang kompeten, berdisiplin dan etos kerja tinggi sehingga mampu bersaing di pasar kerja maupun berwirausaha,

2) Misi

- Meningkatkan kualitas lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- Meningkatkan kualitas SDM dan peralatan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan IPTEK dan Industri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Fasilitas UPTD BLK Kulon Progo

UPTD BLK Kulon Progo memiliki bengkel dengan dukungan fasilitas praktek pelatihan tiap kejuruan dan layanan kios 3 in 1.

1) Luas Tanah : 20.000 m2
2) Gedung Kantor : 258 m2 (TU) dan 226 m2 (Workshop)
3) Luas Bengkel : 1.210 m2
4) Kios 3 in 1 : 201 m2

d. SDM Pengelola

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, UPTD BLK dikelola oleh 30 orang terdiri dari 1 orang Kepala UPTD BLK, 1 orang Kasubag TU, 18 orang Instruktur, 9 orang Staf Tata Usaha, dan 1 orang Penjaga Malam.

Tabel 4.1 : SDM menurut Pendidikan

Jabatan/TK Pend.	SD	SLTP	SLTA	Diploma	S1	Jumlah
Kepala UPTD BLK	-	-	-	-	1	1
Kasubbag TU	-	-	-	-	1	1
Instruktur	-	-	9	3	6	18
Staf Tata Usaha	1	-	7	-	1	9
Penjaga Malam	-	-	1	-	-	1
Jumlah	1	-	17	3	9	30

Sumber : Data SDM Kulon Progo DIY di akses pada tahun 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.2 : Data Instruktur Menurut Pendidikan

Kejuruan/TK Pend.	SLTA	Diploma	S1	S2	Jumlah
Tek. Mekanik	-	1	4	-	5
Otomotif	-	1	4	-	5
Tata Niaga	-	-	1	-	1
Aneka Kejuruan	1	-	-	-	1
Pertanian	2	1	-	-	3
Listrik	-	1	1	-	2
Bangunan	2	-	-	-	2
Jumlah	5	4	9	-	18

Sumber : Data Instrukut Kulon Progo DIY di akses pada tahun 2018

B. Hasil Penelitian

7. Analisis Statistik Deskriptif

BLK merupakan balai latihan kerja yang berada di bawah naungan dinas tenaga kerja, yang memfasiltasi keahlian masyarkat untuk bisa di kembangkan. Oleh karenanya bupati Kulon Progo dalam mengurus daerahnya menggunakan cara yang sangat bertolak belakang dengan pimpinan di pusat yang mengutamakan impor. Dalam kepemerintahan ini masyarakat diajak keluar dari kemiskinan dengan kemandirian dan kekuatannya sendiri.

Salah satunya memberikan sebuah pelatihan dan bekal terhadap masyarakat untuk dibekali sebuah pengetahuan dalam bekerja dan kreatifitas. Sehingga angka pengangguran di daerah Kulon Progo berkurang pada tahun 2015 angka pengangguran di Kulon Progo sebesar 3,4 %. Pada tahun 2016 sebesar 2,34 %. Dan pada tahun 2017 sebesar 1,99 %.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Uji Validitas dan Reliabelitas

a. Uji Validitas

Suatu instrumen itu dinyatakan valid jika instrumen itu mengukur apa yang akan diukur , mampu mengungkapkan apa yang akan diungkap, mampu menembak jitu sasaran yang ditembak. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang digunakan untuk mengukur panjang.

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *poroduct momento* (r hitung).[1] Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

[1] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, kuesioner, dan análisis data* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal 234

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel X

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	SUMX
X1.1	Pearson Correlation	1	.530**	.390**	.401**	.542**	.485**	.267*	.257*	.005	.356**	.276*	.028	.089	.019	.231*	.231*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.015	.020	.961	.001	.012	.806	.426	.863	.037	.037
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.530**	1	.421**	.264*	.414**	.434**	.511**	.410**	-.074	.223*	.104	.155	.309**	.291**	.219*	.220*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.000	.000	.000	.000	.510	.044	.351	.165	.005	.008	.048	.047
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.390**	.421**	1	.511**	.541**	.543**	.339**	.473**	.085	.183	.096	.187	.161	.090	.240*	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.450	.100	.390	.093	.149	.419	.030	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.401**	.264*	.511**	1	.482**	.527**	.435**	.412**	.042	.385**	.189	.243*	.157	-.068	.330**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.000	.000	.000	.000	.705	.000	.088	.028	.158	.545	.002	.002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.542**	.414**	.541**	.482**	1	.615**	.330**	.197	-.014	.357**	.270*	.100	.068	.069	.211	.273*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.076	.904	.001	.014	.369	.545	.539	.057	.013
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	.485**	.434**	.543**	.527**	.615**	1	.439**	.463**	.080	.291**	.152	.193	.224*	.013	.363**	.326**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.475	.008	.174	.082	.043	.908	.001	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

X1.7	Pearson Correlation	.267*	.511**	.339**	.435**	.330**	.439**	1	.499**	-.035	.464**	.215	.275*	.279*	.121	.213	.249*
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.002	.000	.002	.000		.000	.755	.000	.052	.012	.011	.277	.055	.024
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	.257*	.410**	.473**	.412**	.197	.463**	.499**	1	.108	.335**	.113	.045	.165	-.064	.201	.248*
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.076	.000	.000		.333	.002	.311	.691	.139	.568	.070	.025
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.9	Pearson Correlation	.005	-.074	.085	.042	-.014	.080	-.035	.108	1	-.144	-.091	.072	-.181	.100	.040	.311**
	Sig. (2-tailed)	.961	.510	.450	.705	.904	.475	.755	.333		.198	.414	.519	.103	.371	.723	.004
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.10	Pearson Correlation	.356**	.223*	.183	.385**	.357**	.291**	.464**	.335**	-.144	1	.488**	.180	.097	-.204	.231*	.226*
	Sig. (2-tailed)	.001	.044	.100	.000	.001	.008	.000	.002	.198		.000	.105	.386	.066	.037	.041
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.11	Pearson Correlation	.276*	.104	.096	.189	.270*	.152	.215	.113	-.091	.488**	1	.051	.057	-.257*	-.009	.242*
	Sig. (2-tailed)	.012	.351	.390	.088	.014	.174	.052	.311	.414	.000		.650	.614	.020	.935	.029
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.12	Pearson Correlation	.028	.155	.187	.243*	.100	.193	.275*	.045	.072	.180	.051	1	.048	.118	.287**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.806	.165	.093	.028	.369	.082	.012	.691	.519	.105	.650		.669	.291	.009	.004
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.13	Pearson Correlation	.089	.309**	.161	.157	.068	.224*	.279*	.165	-.181	.097	.057	.048	1	.142	.101	.077
	Sig. (2-tailed)	.426	.005	.149	.158	.545	.043	.011	.139	.103	.386	.614	.669		.202	.368	.491
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.14	Pearson Correlation	.019	.291**	.090	-.068	.069	.013	.121	-.064	.100	-.204	-.257*	.118	.142	1	.074	.014

LIBRARY OF RAJANALI BRAHMSAPEIS UNIVERSITY OF

	Sig. (2-tailed)	.863	.008	.419	.545	.539	.908	.277	.568	.371	.066	.020	.291	.202		.511	.897
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.15	Pearson Correlation	.231*	.219*	.240*	.330**	.211	.363**	.213	.201	.040	.231*	-.009	.287**	.101	.074	1	.241*
	Sig. (2-tailed)	.037	.048	.030	.002	.057	.001	.055	.070	.723	.037	.935	.009	.368	.511		.029
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
SUMX	Pearson Correlation	.231*	.220*	.407**	.334**	.273*	.326**	.249*	.248*	.311**	.226*	.242*	.316**	.077	.014	.241*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.047	.000	.002	.013	.003	.024	.025	.004	.041	.029	.004	.491	.897	.029	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

Sumber: Data diolah pada tahun dengan SPSS v. 16.0

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Berdasarkan hasil *correlation* pada Tabel 4.3 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai X1.1 ke variabel X nilai r = 0,231 signifikansi (sig) = 0,037 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.1 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
2. Nilai X1.2 ke variabel X nilai r = 0,220 signifikansi (sig) = 0,047 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.2 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
3. Nilai X1.3 ke variabel X nilai r = 0,407 signifikansi (sig) = 0,000 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.3 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
4. Nilai X1.4 ke variabel X nilai r = 0,334 signifikansi (sig) = 0,002 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.4 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
5. Nilai X1.5 ke variabel X nilai r = 0,273 signifikansi (sig) = 0,013 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.5 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
6. Nilai X1.6 ke variabel X nilai r = 0,326 signifikansi (sig) = 0,003 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.6 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
7. Nilai X1.7 ke variabel X nilai r = 0,249 signifikansi (sig) = 0,024 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.7 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Nilai X1.8 ke variabel X nilai r = 0,248 signifikansi (sig) = 0,025 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.8 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
9. Nilai X1.9 ke variabel X nilai r = 0,311 signifikansi (sig) = 0,004 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.9 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
10. Nilai X1.10 ke variabel X nilai r = 0,226 signifikansi (sig) = 0,041 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.10 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
11. Nilai X1.11 ke variabel X nilai r = 0,242 signifikansi (sig) = 0,029 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.11 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
12. Nilai X1.12 ke variabel X nilai r = 0,316 signifikansi (sig) = 0,004 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.12 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel X.
13. Nilai X1.13 ke variabel X nilai r = 0,077 signifikansi (sig) = 0,491 dan hal ini lebih besar dari 0,050 yang artinya indikator X1.13 dikatakan tidak valid dan tidak mampu mengukur variabel X.
14. Nilai X1.14 ke variabel X nilai r = 0,014 signifikansi (sig) = 0,897 dan hal ini lebih besar dari 0,050 yang artinya indikator X1.14 dikatakan tidak valid dan tidak mampu mengukur variabel X.
15. Nilai X1.15 ke variabel X nilai r = 0,241 signifikansi (sig) = 0,029 dan hal ini lebih kecil dari 0,050 yang artinya indikator X1.15 dikatakan valid dan mampu mengukur variable.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Z

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	SUMZ
Z1.1	Pearson Correlation	1	.577**	.447**	.511**	.351**	.421**	.504**	.396**	.263*	.388**	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.017	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.2	Pearson Correlation	.577**	1	.547**	.415**	.498**	.556**	.426**	.474**	.427**	.531**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.3	Pearson Correlation	.447**	.547**	1	.590**	.548**	.393**	.452**	.543**	.339**	.454**	.272*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.014
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.4	Pearson Correlation	.511**	.415**	.590**	1	.512**	.378**	.514**	.576**	.194	.454**	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.081	.000	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.5	Pearson Correlation	.351**	.498**	.548**	.512**	1	.548**	.506**	.635**	.419**	.547**	.325**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.6	Pearson Correlation	.421**	.556**	.393**	.378**	.548**	1	.426**	.503**	.347**	.440**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.7	Pearson Correlation	.504**	.426**	.452**	.514**	.506**	.426**	1	.601**	.369**	.547**	.203

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.067
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.8	Pearson Correlation	.396**	.474**	.543**	.576**	.635**	.503**	.601**	1	.475**	.518**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.9	Pearson Correlation	.263*	.427**	.339**	.194	.419**	.347**	.369**	.475**	1	.369**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.002	.081	.000	.001	.001	.000		.001	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Z1.10	Pearson Correlation	.388**	.531**	.454**	.454**	.547**	.440**	.547**	.518**	.369**	1	.315**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.004
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
SUMZ	Pearson Correlation	.446**	.415**	.272*	.348**	.325**	.569**	.203	.371**	.346**	.315**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.001	.003	.000	.067	.001	.001	.004	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

Sumber : Data diolah pada tahun dengan SPSS v.16.

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Berdasarkan hasil *correlation* pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Z1.1 ke Z nilai r = 0,446 signifikansi (sig) = 0,000 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.1 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
2. Nilai Z1.2 ke Z nilai r = 0,415 signifikansi (sig) = 0,000 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.2 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
3. Nilai Z1.3 ke Z nilai r = 0,272 signifikansi (sig) = 0,014 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.3 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
4. Nilai Z1.4 ke Z nilai r = 0,348 signifikansi (sig) = 0,001 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.4 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
5. Nilai Z1.5 ke Z nilai r = 0,325 signifikansi (sig) = 0,003 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.5 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
6. Nilai Z1.6 ke Z nilai r = 0,569 signifikansi (sig) = 0,000 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.6 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
7. Nilai Z1.7 ke Z nilai r = 0,203 signifikansi (sig) = 0,067 dan hal ini lebih besar dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.7 dikatakan tidak valid dan tidak mampu mengukur variabel Z

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Nilai Z1.8 ke Z nilai r = 0,371 signifikansi (sig) = 0,001 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.8 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
9. Nilai Z1.9 ke Z nilai r = 0,346 signifikansi (sig) = 0,001 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.9 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z
10. Nilai Z1.10 ke Z nilai r = 0,315 signifikansi (sig) = 0,004 dan hal ini lebih kecil dari 0,050. Yang artinya indikator Z1.10 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Z.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Y

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	SUMY
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.079	.306**	.474**	.214	.477**	.518**	.282*
	Sig. (2-tailed)		.483	.005	.000	.054	.000	.000	.010
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.2	Pearson Correlation	-.079	1	.114	.101	-.001	.152	-.022	.227*
	Sig. (2-tailed)	.483		.309	.369	.990	.172	.845	.040
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.3	Pearson Correlation	.306**	.114	1	.409**	.251*	.437**	.396**	.279*
	Sig. (2-tailed)	.005	.309		.000	.023	.000	.000	.011
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.4	Pearson Correlation	.474**	.101	.409**	1	.289**	.496**	.484**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000	.369	.000		.009	.000	.000	.004
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.5	Pearson Correlation	.214	-.001	.251*	.289**	1	.484**	.280*	.247*
	Sig. (2-tailed)	.054	.990	.023	.009		.000	.011	.025
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.6	Pearson Correlation	.477**	.152	.437**	.496**	.484**	1	.453**	.283**
	Sig. (2-tailed)	.000	.172	.000	.000	.000		.000	.010
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.7	Pearson Correlation	.518**	-.022	.396**	.484**	.280*	.453**	1	.261*
	Sig. (2-tailed)	.000	.845	.000	.000	.011	.000		.018
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
SUMY	Pearson Correlation	.282*	.227*	.279*	.316**	.247*	.283**	.261*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.040	.011	.004	.025	.010	.018	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82

Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil *correlation* pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai Y1.1 ke Y nilai r = 0,282 signifikansi (sig) = 0,010 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.1 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y
2. Nilai Y1.2 ke Y nilai r = 0,227 signifikansi (sig) = 0,040 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.2 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y
3. Nilai Y1.3 ke Y nilai r = 0,279 signifikansi (sig) = 0,011 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.3 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y
4. Nilai Y1.4 ke Y nilai r = 0,316 signifikansi (sig) = 0,004 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.4 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y
5. Nilai Y1.5 ke Y nilai r = 0,247 signifikansi (sig) = 0,025 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.5 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y
6. Nilai Y1.6 ke Y nilai r = 0.283 signifikansi (sig) = 0,010 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.6 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y

b. Nilai Y1.7 ke Y nilai r = 0,261 signifikansi (sig) = 0,018 dan hal ini lebih kecil dari 0.050 yang artinya indikator Y1.7 dikatakan valid dan mampu mengukur variabel Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Reliabilitas suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan melihat koefisien alpha 0,6.[1] Berikut tabel reliabelitas :

Tabel 4.6
Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.853	15

Sumber: Data diolah pada tahun November 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837 lebih besar dari nilai batasan uji reliabilitas yaitu: 0,60. Nilai 0,837 > 0,60 memberikan arti bahwa untuk indikator-indikator variabel X memenuhi uji reliabilitas atau data variabel X dikatakan reliable. Yang artinya indikator-indikator dari variabel X memiliki konsistensi dalam mengukur variabel X.

[1] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan análisis data* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal. 234

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7 [2]
Reliability Statistics Variabel Z

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.897	10

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdsarkan Tabel 4.7 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 lebih besar dari nilai batasan uji reliabilitas yaitu: 0,60. Nilai 0,891 > 0,60 memberikan arti bahwa untuk indikator-indikator variabel Z memenuhi uji reliabilitas atau data variabel Z dikatakan reliable. Yang artinya indikator-indikator dari variabel Z memiliki konsistensi dalam mengukur variabel Z.

Tabel 4.8
Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.785	7

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdsarkan Tabel 4.8 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,755 lebih besar dari nilai batasan uji reliabilitas yaitu: 0,60. Nilai 0,755 > 0,60 memberikan arti bahwa untuk indikator-indikator variabel Y memenuhi uji

[2] SPSS 2016

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

reliabilitas atau data variabel Y dikatakan reliable. Yang artinya indikator-indikator dari variabel Y memiliki konsistensi dalam mengukur variabel Y

9. Uji Asumsi Klasik

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model *análisis path* mengikuti sebaran normal atau tidak. Model path yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti destribusi normal. Metode yang di gunakan dalam menguji normalitas adalah dengan uji *Kolmogorov-Simorov* dengan membandingkan nilai sig yang ada pada table *Kolmogorov-Simorov* dengan α (alpha). Jika nilai sig > α maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji kolmogorov-simorov sig < α menunjukkan data tidak berdistribusi normal[3].

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96504118
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

[3] Achmad Sani Suprianto, Vivin Maharani, *Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan análisis data* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Cet ke 2. Hal 73

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,456 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

e. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk memastikan apakah bentuk hubungan antara variabel bebas (dependent) dengan variabel terikat (independent) memiliki hubungan yang linier atau tidak linier. Model yang baik adalah dimana antara hubungan dua variabel tersebut adalah linier. Metode yang digunakan dalam menguji linieritas adalah dengan uji estimasi kurva. Untuk mengetahui kedua variabel linier. Jika nilai sig f < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Dan jika nilai sig f > 0,05 maka antar variabel tidak memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.10
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Kesejahteraan Ekonomi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.961	1.950E3	1	80	.000	-26.408	.936

The independent variable is Need Motivation.

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS

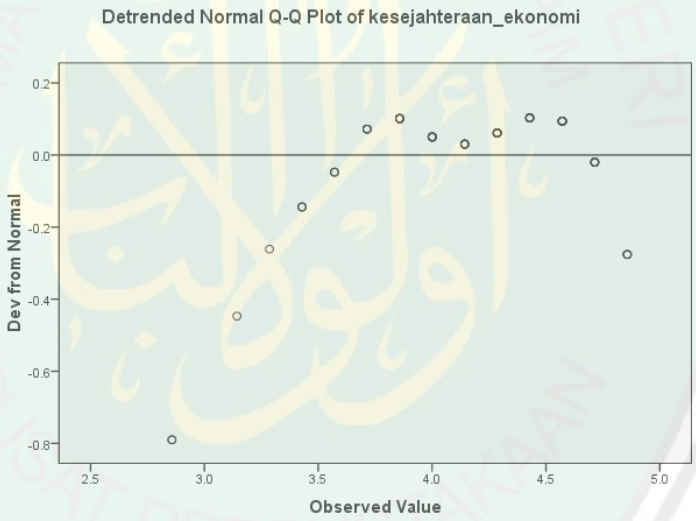
Berdasarkan Tabel 4.10 nilai perhitungan di atas maka nilai F Sig (0,000 < 0,05) yang artinya variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f. Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas adalah tehnik pengujian untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan / observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut "**Homokedatisitas".** Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedatisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui uji gletjer, uji park, dan uji white. Dalam penelitian ini, uji heterokedatisitas akan menggunakan metode uji "scatterplot".

Gambar 4.1 hasil Uji Heterokdasitas



Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS

Dari scatterplot tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagaian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterekdatisitas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis pertama pengaruh langsung *need motivation* terhadap Kesejahteran Ekonomi

Tabel 4.11
Descriptive Statistics Hipotesis Pertama

	Mean	Std. Deviation	N
Kesejahteraan ekonomi	70.5000	25.01024	82
need motivation	1.0350E2	26.17993	82

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0.

Berdasarkan tabel 4.11 Dimana data diambil antar waktu sebanyak 82 kali. Mean (rata-rata) nilai variabel X (*Need Motivation*) adalah 1.0350

Table 4.12
Correlations Hipotesis Pertama

		Kesejahteraan ekonomi	need motivation
Pearson Correlation	Kesejahteraan ekonomi	1.000	.980
	need motivation	.980	1.000
Sig. (1-tailed)	Kesejahteraan ekonomi	.	.000
	need motivation	.000	.
N	Kesejahteraan ekonomi	82	82
	need motivation	82	82

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) antara kesejahteraan ekonomi dengan *need motivation* signifikan dengan sig (0.000) < 0.025.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.13
Model Summary Hipotesis Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	4.99598

a. Predictors: (Constant), need motivation

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Berdasarkan tabel 4.13 Menjelaskan bahwa angka R memiliki nilai 0,98 nilai ini masuk dalam kategori kuat dan nilai determinasi (R^2) sebesar 0.961 atau 96,1% artinya kemampuan variabel X menjelaskan pengaruhnya terhadap Y adalah sebesar 96,1% sedangkan sisanya 3,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

Table 4.14
ANOVA[b] Hipotesis Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48669.718	1	48669.718	1.950E3	.000[a]
	Residual	1996.782	80	24.960		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), need motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Berdasarkan table 4.14 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis : **Ho** = Variable *Need Motivation* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi

Ha = Variable *Need Motivation* berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi

Kriteria : Pengujian ini menggunakan taraf tingkat signifikansi 5 %, dengan analisis sebagai berikut:

Jika P hitung (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak dan
Jika P hitung (Sig) > 0,05 maka Ho diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil uji di atas P hitung (Sig) adalah 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variable *Need Motivation* memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan ekonomi

Table 4.15
Coefficients[a] Hipotesis Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.408	2.263		-11.670	.000
	need motivation	.936	.021	.980	44.158	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Struktur jalur model pertama menggunakan persamaan sebagai berikut : Y = -26.408 + 0,936 (Need Motivation) + e

Arti:

Konstanta (a) sebesar -26.408 menunjukkan besar nilai variabel Pelatihan (Y) jika variabel bebasnya yaitu *need motivation* dianggap nol, artinya tidak dipengaruhi oleh variabel bebas maka besarnya kesejahteran ekonomi adalah -26.408.

Koefisien variabel *need motivation* (X) menunjukkan adanya pengaruh sebesar 0.936 terhadap Kesejahteraan Ekonomi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel *need motivation* di tambah 1 unit maka akan meningkat 0.936.

e = *Standar Error of Estimates* dengan nilai 4.99598, nilai ini adalah nilai residu dari model persamaan regresi yang yang disebabkan adanya variabel lain yang mempengaruhi variabel Y.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Pengujian Hipotesis kedua pengaruh tidak langsung *need motivation* terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat Melalui Pelatihan

Tabel 4.16
Descriptive Statistics Hipotesis Kedua

	Mean	Std. Deviation	N
Kesejahteraan Ekonomi	70.50	25.01024	82
Need Motivation	1.0350	26.17993	82
Pelatihan	83.56	26.03326	82

Sumber : Data diolah pada tanggal tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Pada tabel 4. Dimana data diambil antar waktu sebanyak 82 kali. Mean (rata-rata) nilai Y(kesejahteraan ekonomi) sebesar 70.5000, nilai X (*need motivation*) sebesar 1.035, dan Z (pelatihan) sebesar 83.56

Tabel 4.17
Correlations Hipotesis Kedua

		Kesejahteraan Ekonomi	Need Motivation	Pelatihan
Pearson Correlation	Kesejahteraan Ekonomi	1.000	.980	.990
	Need Motivation	.980	1.000	.985
	Pelatihan	.990	.985	1.000
Sig. (1-tailed)	Kesejahteraan Ekonomi	.	.000	.000
	Need Motivation	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kesejahteraan Ekonomi	82	82	82
	Need Motivation	82	82	82
	Pelatihan	82	82	82

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari tabel 4. Menjelaskan bahwa tingkat signifikasi koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) antara Y dengan X signifikan dengan sig (0,000) < (0,025), kemudian variabel Y dengan Z signifikan dengan sig (0,000) < (0,025).

Tabel 4.18
Model Summary Hipotesis Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	3.47742

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Angka R memiliki nilai sebesar 0.991 yang mendekati angka 1. Dengan arti bahwa derajat keeratan hubungan antar variabel sangat kuat dan mempunyai hubungan yang positif dan searah.

Nilai determinasi (R^2) sebesar 0.981 atau 98,1% yang artinya kemampuan variabel X, dan Z menjelaskan pengaruhnya terhadap Y sebesar 98,10% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada hal penelitian ini.

Tabel 4.19
ANOVA[b] Hipotesis Kedua

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49711.199	2	24855.600	2.055E3	.000[a]
	Residual	955.301	79	12.092		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil uji menunjukkan bahwa pada table 4. Bahwa P_{value} (0,000) < (0,05) maka kesimpulannya adalah model uji ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Y (Kesejahteraan Ekonomi) dipengaruhi secara langsung oleh X dan Z.

Tabel 4.20
Coefficients[a] Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.231	2.194		-5.574	.000
	Need Motivation	.157	.085	.164	1.835	.070
	Pelatihan	.796	.086	.829	9.280	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Berdasarkan tabel 4.20 Dapat digambarkan persamaan regresi berikut ini:

Y = -12.231 + 0.157 (Need Motivation) + 0.796 (Pelatihan) + e

Arti :

Konstanta (a) sebesar -12.231 menunjukkan besaran nilai variabel Y (Need Motivation) jika variabel bebasnya X *Need Motivation* dan Z (Pelatihan) dianggap nol, yang artinya tidak dipengaruhi oleh variabel bebas maka besaran nilai Y adalah -12.231.

Koefisien Variabel X menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.157 terhadap nilai Y, dari hasil tersebut dapat disimpulkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa apabila variabel X di tambah 1 unit maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.157.

Koefisien variabel Z menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.796 terhadap nilai Y. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Z di tambah 1 unit maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.796.

e = *Standart error of estimates* dengan nilai 3.47742, nilai ini adalah nilai residu dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

11. Uji Analisis Path

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan análisis jalur *(Path Analysis)*

c. Perhitungan koefisien jalur

1. Model Substruktural I

Pengaruh langsung *need Motivation* Terhadap Y (Perhitungan jalur satu dengan persamaan $Y = \rho YX + \rho_y \varepsilon_1$)[4]

Tabel 4.21
Model Summary[b] Model Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	4.99598

a. Predictors: (Constant), Need Motivation

[4] Haryadi Sarjono, Winda Julianita, *SPSS vs LISREL sebuah pengantar aplikasi untuk riset* (Jakarta: jagakarsa 2011). Cet-ke 1. Hal, 125

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.21
Model Summary[b] Model Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	4.99598

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan:

1. ***R*** merupakan koefisien korelasi dimana dalam kasus ini besarnya ***R*** adalah 0,980.
2. ***R Square*** merupkan koefisien determinasi. Dalam kasus ini, besar **R Square (R^2)** adalah 0,961 atau 96,1% artinya, besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 96,1%.
3. ***Adjusted R square*** merupakan nilai R^2 yang disesuaikan.
4. **Std. *Error Of the Estimation*** merupakan ukuran kesalahan standart dari penaksiran

Tabel 4.22
ANOVA[b] Model Substruktural I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48669.718	1	48669.718	1.950E3	.000[a]
	Residual	1996.782	80	24.960		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan :

Table Anova ini menampilkan nilai F_{hitung} yaitu sebesar 1,950

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

df pembilang	= jumlah variabel -1	= 2-1 = 1
df penyebut	= jumlah data –jumlah variabel	= 82-2 = 80
df total	= df pembilang + df penyebut	= 1 + 80 = 81

Tabel 4.23
Coefficients[a] Model Substruktural I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.408	2.263		-11.670	.000
	Need Motivation	.936	.021	.980	44.158	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi
Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan:

1. Persamaan regresi Y = -26.408 + 0,936 X menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X, nilai variabel Y adalah -26,408. Koefisien regresi sebesar 0,936 menyatakan bahwa setiap penambahan (karna tanda +) satu nilai pada variabel X akan memberikan kenaikan sekor sebesar 0,936
2. Nilai 0,980 menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat
3. Nilai **sig.** Sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y Karena 0,000 < 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.

2. Model Substruktural II

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengaruh tidak langsung *need motivation* terhadap kesejahteraan ekonomi melalui pelatihan (Perhitungan jalur 2 dengan persamaan $Z = \rho ZX + \rho_z \varepsilon_1$)

Tabel 4.24
Model Summary[b] Model Substruktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	3.47742

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi
Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan :

1. ***R*** merupakan koefisien korelasi dimana dalam kasus perhitungan ini besarnya R adalah 0,991.
2. ***R Square*** merupakan koefisien determinasi dalam kasus ini besar *R Square* (R^2) adalah 0,981 atau 98,1% . Artinya pengaruh X dan Z terhadap Y sebesar 98,1%.
3. ***Adjuster R Square*** merupakan nilai R^2 yang disesuaikan.
4. **Std. *Error of the Estimation*** merupakan ukuran kesalahan standar dari penaksiran

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.25
ANOVA[b] Model Substruktural II

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49711.199	2	24855.600	2.055E3	.000[a]
	Residual	955.301	79	12.092		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan:

Tabel anova ini menampilkan nilai F_{hitung} yaitu sebesar 2,055

df pembilang = jumlah variabel -1 = 3 - 1 = 2

df penyebut = jumlah data –jumlah variabel = 82 - 3 = 79

df total = df pembilang + df penyebut = 2 + 79 = 81

Tabel 4.26
Coefficients[a] Model Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.231	2.194		-5.574	.000
	Need Motivation	.157	.085	.164	1.835	.070
	Pelatihan	.796	.086	.829	9.280	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Keterangan :

1. Persamaan regresi Y = -12.231 + 0,157 **X** menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X, maka nilai Y sebesar -12.231

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Nilai 0,829 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari variabel Z terhadap variabel Y
3. Nilai signifikan 0,07 pada variabel X menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap variabel Y karena 0,07 > 0,05
4. Nilai sig variabel Z sebesar 0,000 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, karena 0,000 < 0,005.

d. Interpretasi Hasil

1. **Menghitung Persamaan Sub-struktural I**

a) Pengaruh Secara Parsial

Tabel 4.27
Hasil Uji Determinasi R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	4.99598

a. Predictors: (Constant), Need Motivation
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi
Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *R Square* adalah 0,961 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap Y dengan cara menghitung koefisien determinan (KD) dengan rumus sebagai berikut:

KD = R^2 X 100%

= 0,961 X 100%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

= 96,1%

Angka 96,1% mempunya arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan adalah 96,1%. Sementara, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 3,9% (100 – 96,1%). Sedangkan untuk mengetahui koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$P_{y\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R^2_{xy}}$

$= \sqrt{1 - 0{,}961} = 0{,}197$

Tabel 4.28
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.408	2.263		-11.670	.000
	Need Motivation	.936	.021	.980	44.158	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi
Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Uji T

Hipotesis

Ho : Variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

Ha : Variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

Dasar Pengambilan Keputusan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho di terima (Ha ditolak)
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima)

Nilai t_{tabel} dilihat pada tarif signifikansi 0,05 dimana df = jumlah sampel – jumlah variabel 82 – 2 = 80. Oleh karena itu nilai t_{tabel} pada df 80 adalah 1,66 sedangkan nilai t_{hitung} adalah 44,15. Maka t_{hitung} t_{tabel} (44,15 > 1,66), dapat di artikan Ho di tolak dan Ha diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

2. **Menghitung Persamaan Sub-struktural II**

   a) **Pengaruh secara simultan**

Untuk melihat pengaruh variabel X dan Z terhadap Y secara simultan, perhatikan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.29
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	3.47742

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi
Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,981 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X dan Z terhadap Y, dengan cara menghitung koefisien determinan (KD) dengan rumus sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KD = R^2 X 100%

= 0,981 X 100%

= 98,1%

Besarnya pengaruh variabel X dan Z terhadap Y adalah sebesar 98,1% persen sedangkan sisanya 1,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

Untuk mengetahui koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$P_y\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R_{xy}^2}$

$= \sqrt{1 - 0{,}981}$

$= 0{,}99$

Tabel 4.30
Hasil Uji simultan Signifikansi Konstanta

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49711.199	2	24855.600	2.055E3	.000[a]
	Residual	955.301	79	12.092		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variabel X dan Z terhadap Y secara simultan dan tidak signifikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ha : ada pengaruh atau kontribusi antara variabel X dan Z terhadap Y secara simultan dan signifikan.

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai probabilitas (0,05 < sig), Ho diterima yang artinya tidak signifikan
2. Jika nilai probabilitas (0,05 > sig), Ha diterima dan signifikan

Pada tabel 4. hasil uji signifikansi adalah 0,000 dimana 0,000 < 0,05 sehingga dengan demikian, Ho di tolak dan Ha diterima. Artinya, koefisien regresi X dan Z adalah segnifikan.

b) Pengaruh secara parsial

Besarnya pengaruh secara parsial variabel X dan Z terhadap variabel Y dapat dilihat dari perhitungan tabel berikut:

Tabel 4.31
Hasil Uji Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.231	2.194		-5.574	.000
	Need Motivation	.157	.085	.164	1.835	.070
	Pelatihan	.796	.086	.829	9.280	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Sumber: Data diolah pada tahun 2018 dengan SPSS v.16.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Uji t

Hipotesis

Ho : variabel X dan Z tidak berpengaruh terhadap Y secara parsial

Ha : variabel X dan Z berpengaruh terhadap Y secara parsial

Dasar pengambilan keputusan

1. t hitung < t tabel : Ho diterima (Ha ditolak)
2. t hitung > t tabel : Ho di tolak (Ha diterima)

Variabel X : nilai t tabel dilihat pada taraf signifikansi 0,05 dimana df = jumlah sampel – jumlah variabel (82 – 3 = 79) oleh karena itu nilai t tabel pada df = 79 adalah 1,66. Dan nilai t hitung variabel X adalah 1,835 artinya t hitung > t table (1,835 > 1,66). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang berkesimpulan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

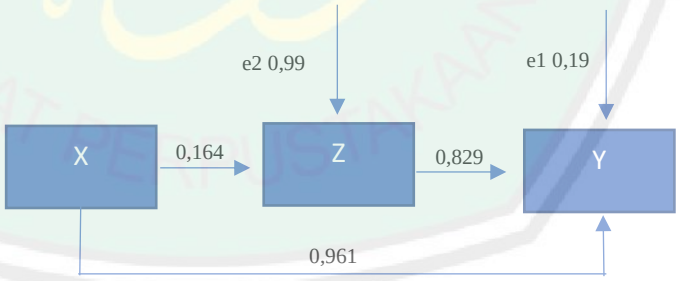
Variabel Z : nilai t tabel dilihat pada taraf signifikansi 0,05 dimana df = jumlah sampel – jumlah variabel (82 – 3 = 79) oleh karena itu nilai t tabel pada df = 79 adalah 1,66. Dan nilai t hitung variabel Z adalah 9,280 artinya t hitung > t table (9,280 > 1,66). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang berkesimpulan bahwa variabel Z berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

Dari perhitungan di atas dapat simpulkan dengan hasil sebagai beriku:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Analisis Pengaruh variabel X terhadap Y : dari análisis di atas diperoleh nilai signifikansi X sebesar 0,70 dimana (0,70 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
2. Analisis variabel Z terhadap variabel Y : dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Z sebesar 0,000 dimana (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Z berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
3. Diketahui pengaruh langsung variabel X terhadap Y sebesar 0,961 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui Z adalah hasil perkalian nilai beta X dengan nilai beta Z (0,164 X 0,829 = 0,136). Berikut diagram jalur dan tabel pengaruh dan tidak langsung

Gambar 4.12 : Diagram Jalur pengaruh langsung dan tidak langsung



Sumber : Di olah pada tahun 2019

Tabel 4.32
Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak langsung	Total
X terhadap Y	0,961	0,961		

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X terhadap Z	0,164	0,164		
Z terhadap Y	0,829	0,829		
X terhadap Y melalui Z			0,136	11,16
ε1	0,19	0,19		
ε2	0,99	0,99		

12. Uji Sobel

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu pelatihan. Pengujian hipotesis mediator dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982)[5]. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependent melalui perkalian jalur variabel X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y (b) atau (ab). Jadi koefisien **ab** = (c – c'), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. standard error koefisien **a** dan **b** ditulis dengan s_a dan s_b dan besarnya standart error pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah s_{ab} yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut:

[5] Imam Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19". Semarang, Universitas DIponogoro 2011. Cet-ke 5. Hal, 248.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Penyelesaian

sab = $\sqrt{Z^2.sX^2 + X^2sZ^2 + sX^2sZ^2}$

sab = $\sqrt{0{,}829^2.0{,}19^2 + 0{,}985^2.0{,}86^2 + 0{,}19^2.0{,}86^2}$

sab = $\sqrt{(0{,}687241.0{,}0361) + (0{,}970225.0{,}7396) + (0{,}0361.0{,}7396)}$

sab = $\sqrt{0{,}0248094001 + 0{,}71757841 + 0{,}02669956}$

sab = 0,7690873701 (hasil uji standard error)

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

t = $\frac{0{,}829.0{,}164}{0{,}7690873701}$

t = $\frac{0{,}135956}{0{,}7690873701}$

t = 0,1767 = 0,177

Jika nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, dan jika t hitung lebih besar dari niali t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi, dan jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka tidak ada pengaruh mediasi, dengan signifikansi t tabel 0,05 adalah 1,66.

Dari hasil perhitungan di atas, t hitung < t tabel (0,177 < 1,66) maka dapat dismpulkan tidak ada pengaruh mediasi dan tidak signifikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh langsung *Need Motivation* terhadap Kesejahteraan Ekonomi

Hasil analisis penelitian menghasilkan bahwa pengaruh *Need Motivation* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan ekonomi. Hal ini dibuktikan dengan analisis jalur yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t lebih kecil dari α sebagamana yang di paparkan pada tabel 4. 23.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibun S.P Malayu[1] bahwa motivasi merupakan salah satu motor penggerak bagi individu untuk bekerja sama dan efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, dalam konteks ekonomi kepuasan adalah tercapainya semua kebutuhan manusia baik secara individu maupun sosial (sejahtera). Karna pada dasarnya teori motivasi mendorong terhadap dua hal, yaitu untuk meraih kenikmatan dan terhindar dari rasa sakit, dan sengsara.

Untuk mencapai semua kebutuhan manusia yang beraneka ragam, kita tidak dituntut untuk pemenuhan secara bergiliran atau secara hierarki. Karena pada dasarnya manusia adalah mahluk yang diciptkan dengan paling sempurna yang dilengkapi dengan akal dan pola berfikir yang berkembang sehingga sangat mungkin bagi manusia untuk mencapai kebutuhan itu secara simultan

[1] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005). Edisi revisi. Hal, 143

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atau bersamaan, Clayton[2] berpendapat bahwa pemenuhan atas kebutuhan manusia yang sudah dirangkum menjadi tiga kebutuhan yakni : *Exsistene* (keberadaan), *relation* (hubungan), *growth* (pertumbuhan) atau yang lebih dikenal dengan istilah ERG, dapat dilakukan dengan cara simultan tidak bersifat hierarki karna Clayton berpendapat bahwa semua kebutuhan itu timbul pada saat yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat terpenuhi, maka seseorang akan kembali ketingkat yang lain.[3]

Dari teori ERG ini dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia untuk mencapai kesejahteraan dapat tercapai jika didalam diri seseorang terdapat sebuah motivasi yang mendoroang dirinya untuk berbuat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Hendra Eka, dkk[4] tentang pengaruh kompetensi, komunikasi dan kesejahteraan ekonomi terhadap motivasi dan implikasinya pada kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan ekonomi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dewasa ini kesejahteraan dalam ekonomi merupakan kebutuhan manusia yang paling sangat diproritas guna untuk menjalani kehidupan yang layak dan nyaman, teori konvensional menyatakan materi adalah segalanya untuk memenuhi kebutuhan di dunia ini. Oleh karenanya Hasibuan S.P Malayu

---

[2] Aldefer, C. P. (1972) Exsistence, Relatidness and Growth, Collier MacMillan, New York

[3] Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal 43

[4] Hendra Eka dkk, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional pt. Bank aceh. *Jurnal Manajemen* Volume 4, No. 3, Agustus 2015, ISSN 2302-0199.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap, materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental individual agar produktifitasnya lebih meningkat.[5]

Sebagai contoh kesejahteraan merupakan sebuah motivasi awal untuk pekerja demi menumbuhkan semangat baru, dalam kasus ini kesejahteraan dapat dibandingkan sebagai uang bantuan lebih lanjut terhadap para karyawan sebagai indikator pendapatan perkapita atau memberikan sebuah pengharagaan.[6] Sudah barang tentu dalam kehidupan sosial tentunya kita akan memperhatikan pola kehidupan di sekitar kita, dan itu akan menjadi motivasi utama sesorang untuk menjadi lebih baik.

2. Pengaruh langsung *Need Motivation* terhadap Pelatihan

Hasil analisis penelitian menghasilkan bahwa pengaruh *Need Motivation* secara langsung berpengaruh positif terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan analisis jalur yang menunjjukkan bahwa nilai signifikansi uji t lebih kecil dari α sebagamana yang dipaparkan pada tabel 4.15.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riani Maulia Eka, dkk. Hasil SEM menunjukka nilai *loading factor* 0,78 dengan nilai mutlak t hitung 18,69. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya pengaruh pelatihan terhadap motivasi signifikan dan positif, jika persepsi terhadap pelatihan

[5] Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara* (Jakarta, 2003), hal 183.
[6] Ibid, hal 185.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

semakin baik maka akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi semakin baik[7].

Penelitian ini sesuai dengan MC Gehee yang mengatakan bahwa pelatihan harus mampu berprestasi secara maksimal dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan[8]. Pelatihan harus ada penguat guna membangkitkan respon positif dari peserta dan menggunakan konsep pembentukan prilaku.

Martina Sopa, dan Didin Syarifuddin juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata Baturraden. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang cukup baik diantara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel motivasi.

Beberapa pakar dan penulis mempopulerkan sebuah istilah yang di kemukakan oleh Theodore Schultz dengan istilah *Human Capital*, tujuan mereka menggunakan istilah *capital* atau modal adalah menekankan bahwa sumber daya manusia sebenarnya merupakan aset bagi sebuah organisasi bisnis yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut.[9]

Human Capital atau modal insani merupakan motivasi awal bagi individu untuk merangsang dirinya melakukan sebuah perubahan, Edi Sutrisno

---

[7] Maulia Eka Riani, dkk "pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. td automotive compressor indonesia" *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017. Nomor DOI: 10.17358/JABM.3.2.290

[8] Mangkunegara Anwar Prabu *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009). Hal, 144

[9] Achmad S. Ruky, *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003). Cet-ke 1. Hal 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam bukunya "manajemen Sumber Daya manusia" menjelaskan akan faktor faktor motivasi yang rmendorong manusia untuk melakukan suatu tindakan, yaitu faktor internal dan external[10], faktor internal inilah yang menjadi alasan utama Theodore Schultz yang kemudian mengambil istilah *Human Capital.*

3. Pengaruh langsug Pelatihan terhadap Kesejahteraan Ekonomi

Hasil analisis penelitian menghasilkan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Ekonomu. Hal ini dibuktikan dengan analisis jalur yang menunjjukkan bahwa nilai signifikansi uji t lebih kecil dari α sebagamana yang dipaparkan pada tabel 4. 20 Koefisien variabel Z menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.796 terhadap nilai Y. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Z di tambah 1 unit maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.796.

Aturan dalam rentetan kehidupan manusia tidak hanya dicukupkan menggunakan motivasi sebagai pemicu keberhasilan dalam beberapa keinginannya tanpa adanya sebuah training, pelatihan dan pembekalan. Becker, Huselid dan Ulrich mengajak kita merenungkan apa yang di tulis oleh Robert McLean dalam bukunya, *Performance Measures In The New Economy*, adalah:

> *"Dalam semua industry sekarang ini, adalah hal yang sangat mungkin untuk membeli mesin dan peralatan yang canggih seperti yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar di dunia, namun akses pada mesin yang canggih tidak lagi menjadi faktor keunggulan, tetapi kemampuan untuk menngunakan secara efektiflah yang merupakan keunggulan. Sebuah perusahaan yang kehilangan semua peralatannya tetapi tetap memiliki semua ke ahlian dan pengetahuan maka dengan*

[10] Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media group, 2009). Cet-ke 1. Hal, 116

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mudah dapat mengembalikan bisnisnya setiap saat, tetapi sebuah perusahaan yang kehilangan semua keahliannya meskipun memiliki semua peralatan maka bisnis yang di jalnkan tidak akan pernah kembali."[11]

Kualitas Sumber daya manusia (SDM) adalah penentu keberhasilan. Catatan yang ditulis oleh Robert McLean, dengan jelas menggambarkan bahwasanya perlatan yang canggih tidak bisa menjamin akan keberhasilan sebuah bisnis, akan tetapi kualitas sumber daya manusialah yang akan menuntun keberhasilan itu. Wexley dan Yulk menjelaskan

"Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter"[12].

Bahwa pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Dimana pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia.

Oleh karenanya pembentukan SDM sangat dianjurkan guna untuk memaksimalkan terget yang sudah direncanakan serta dengan hasil yang memuaskan. Schuler dalam irianto, 2001 mengungkap setidaknya ada tiga tujuan pembentukan sumber daya manusia yaitu:

---

[11] Achmad S. Ruky *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003). Cet-ke 1. Hal 11

[12] Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009). Hal, 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Memperbaiki tingkat produktivitas

b. Memperbaiki kulitas kehidupan kerja

c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.[13]

Pembentukan atau pengkaderan sumber daya manusia tidak hanya di harapkan agar menjadikan manusia lebih berkualitas. Dalam hal ini kaitannya dengan kesejahteraan dimana kesejahteraan adalah sebuah istilah yang mencakup tentang hubungan sosial yang sudah barang tentu tidak hanya mencakup individual saja.

Membangun kesejahteraan tidak semudah membalikkan kedua telapak tangan, kesejahteraan diindekasikan dengan sejahtera ummat secara sistem ekonomi, sistem hukum, dan sistem politiknya. Sudah barang tentu untuk mensejahterakan masyarakat tentunya perlu kerja sama yang baik antar sesama, antara atasan dengan bawahannya, anatara pemerintah dengan rakyatnya. Disinilah kemudian peran SDM yang baik sangat diharapkan.

Oleh karenan itu untuk memudahkan mencapai visi dan misi diperlukan sebuah pelatihan atau pengembangan, yang mana pelatihan ini merupakan proses pembentukan SDM yang baik untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan.[14] Cushway mengemukakan salah satu tujuan MSDM adalah untuk memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki

[13] Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: kencana Prenada Media group, 2009). Cet-ke 1. Hal, 8

[14] Hadari Nawawi *Manajemaen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetetif* (Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011). Cet-ke 8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, serta memiliki pekerja yang siap menghadapi perubahan.[15]

4. Pengaruh tidak langsug *Need Motivation* terhadap Kesejahteraan Ekonomi Melalui Pelatihan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *need motivation* atau motivasi terhadap kesejahteraan melalui pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan negatif. Sebagaimana yang disajikan pada uji sobel di bab sebelumnya. Artinya kesejahteraan ekonomi masyarakat bisa dicapai hanya dengan sebuah motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komarudin[16] yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, hal ini membuktikan bahwa motivasi mampu memotori individu untuk bekerja lebih keras guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya terutama dalam bidang ekonomi.

Sebagai mana teori yang di kemukakan oleh McClelland[17], beliau berpendapat bahwa seseoramg harus mempunyai sebuah prestasi yang disebabkan oleh dorongan dari kebutuhan mereka. Karna seseorang yang dinyatakan berhasil dalam dunia bisnis dan industry adalah mereka yang berhasil menyelesaikan sesuatu. Dari pernyataan ini penulis menyimpulkan bahwa untuk bisa menyelesaikan sesuatu tidak perlu melakukan pelatihan

---

[15] Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: kencana Prenada Media group, 2009). Cet-ke 1. Hal, 7

[16] Komarudin "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng" *jurnal ilmiyah forkamma* ISSN (*print*) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X Vol.1, No.2, Februari 2018

[17] McClelland, D.C., *The Achieving Society*, (New Jersey: Van Nostrand Reinhold, 1961).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terlebih dahulu, yang perlu dilakukan adalah sebuah tindakan yang mensugesti diri seseorang dengan keoptimisan, karna posisi pelatihan atau training adalah bentuk pengembangan dari sebuah pengetahun. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Smith bahwa pelatihan itu adalah bentuk modifikasi sikap, pengetahuan, atau prilaku ke ahlian melalui pengalman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegitan[18]

B. Pandangan islam terhadap *need motivation*, pelatihan , dan kesejahteraan ekonomi

1. Need Motivation

Need motivasi berasal dari dua kata yaitu "Need" yang artinya butuh dan "Motivation" yang berasal dari kata *"motif"* yang berarti sebuah kekuatan yang timbul dalam diri individu.[19] Secara luas motivasi di artikan sebagai sebuah dorongan bagi individu baik dorongan itu berasal dari hati (internal) maupun pengaruh dari orang lain (external) untuk melakukan sebuah tindakan.

Apabila hati dan pikiran seseorang itu bersih dari sifat yang negative, maka seseorang itu akan mudah mendapatkan sebuah motivasi yakni dorongan unutun berbuat sesuatu, dan akan mendapatkan kemudahan dalam menggapainya tanpa harus memikirkannya terlebih dahulu. Salah satu contoh dalam pendidikan, jika hati seseorang bersih maka ia akan mudah termotivasi untuk belajar dan ilmu akan mudah melekat sehingga dengan

[18] Francesco sofo, *pengembangan Sumber Daya Manusia Prespektif, Peran dan pilihan praktek* (Surabaya:Airlangga University Press, 2003). Cet-ke 1. Hal, 138

[19] Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). Hal 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

cepat ia akan memahami. Sebagai mana firman Allah dalam surah Al-mujadilah ayat 11 sebagai berikut:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١ (المجادلة: ١١)

Artinya : *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (Q.S Al mujadalah : 11)

Ayat ini memberikan sebuah motivasi bagi kita untuk mencari sebuah ilmu sehingga kita mendapatkan drajat yang tinggi di sisi allah. Dan dalam surah A-Zumar ayat 9 juga dijelaskan sebagai berikut :

أَمَّنۡ هُوَ قَٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيۡلِ سَاجِدٗا وَقَآئِمٗا يَحۡذَرُ ٱلۡأٓخِرَةَ وَيَرۡجُواْ رَحۡمَةَ رَبِّهِۦۗ قُلۡ هَلۡ يَسۡتَوِي ٱلَّذِينَ يَعۡلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعۡلَمُونَۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُواْ ٱلۡأَلۡبَٰبِ ٩ الزمر: ٩

Artinya : *(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.* (Q.S Az-Zumar : 9)

Dalam pandangan Islam motivasi di kelompokkan menjadi dua macam yaitu: [20]

[20] Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-qur'an dan Sains* (Jakarta: Gama Insani Press, 1997). Hal, 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Motivasi fisiologis

Allah menciptakan mahluk hidup dengan beraneka ragam sesuai dengan fungsinya masing-masing. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaannya adalah motivasi fisiologis, dimana fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik. Setiap mahluk hidup diciptakan dengan cara dan ukuran tertentu sehingga mencapai tingkat keseimbangan yang ideal. Al-qur'an menunjukkan motivasi-motivasi fisiologis terpenting sebagai berikut:

a. Motifasi menjaga diri dan
b. Motivasi menjaga kelangsungan jenis

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

Pada umumnya para pakar psikologis modern berpandangan bahwa keberadaan motovisai psikologis bukan melalui pemberian sejak kecil, akan tetapi motivasi ini didapat dari berbagai pengalaman dan interaksi dengan lingkungan. Meskipun para pakar ilmu psikologis tidak menolak adanya unsur bawaan.

Maslow berpendapat bawha ada dua jensi motivasi atau kebutuhan yaitu, primer dan spiritual. Kebutuhan spritual ini sangat tergantung pada kesempurnaan individu baik dari kepribadian, kedewasaan, dan kematangan. Karan pada dasaranya semua manusia mempunyai potensi melakukan pekerjaan yang baik dan buruk. Sehingga dalam motivasi ini faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap perilaku manusia. Ada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

beberapa motivasi yang berkaitan dengan motivasi psikologis dan sosial, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Motivasi kepemilikan
b. Motivasi berkompetensi
c. Motivasi kerja

2. Pelatihan

Islam mengharuskan setiap manusia untuk bekerja, sebagai mana yang sudah dikodradkan, bahwa sanya manusia diciptakan untuk menjadi kholifah di muka bumi ini, oleh karna itu bekerja harus dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik. Sebagaimana firman allah dalm surah An-nahl ayat 93 sebagai berikut:

وَلَوْ شَآءَ ٱللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَٰحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَآءُ وَيَهْدِي مَن يَشَآءُ ۚ وَلَتُسْـَٔلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ . (النحل: ٩٣)

Artinya: *Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan* (Q.S Annahl : 93)

Ayat ini meminta setiap manusia agar mempertanggung jawabkan apa yang mereka kerjakan, oleh karna itu Islam mewajibkan kita agar bekerja dengan sebaik mungkin. Untuk mencapai keberhasilan itu tentunya kita sangat perlu untuk melakukan sebuah training atau pelatihan agar apa yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kita kerjakan berhasil dengan hasil yang baik dan bisa di pertanggung jawabkan. Hal yang utama dalam pelatihan ini adalah sebagai berikut :[21]

a. Bekerja secara professional

Sudah barang tentu professional adalah target dimana kita bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, untuk menuju ketingkat professional tentunya ada sebuah pelatihan yang harus di cermati. Rasulullah SAW bersabda : "sesungguhnya allah sangat senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tekun dan sunggguh-sungguh" (HR. Muslim)

Hadis ini secara menyeluruh mengabarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapat rahmat dari allah. Allah berfirman dalam surah Az-zumar ayat 9 yang artinya : "Apakah sama orang-orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu?" (QS. Azzumar : 9). Dalam ayat ini kita dituntut untuk berimu, karena dengan ilmu kita akan mudah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

b. Kejujuran dalam bekerja

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Hal ini yang menjadi tolak ukur utama keberhasilan seseorang secara haqiqi. Dewasa ini ketidak jujuran menjadi jembatan untuk keberhasilan seseorang padahal seorang

[21] Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-qur'an dan Sains* (Jakarta: Gama Insani Press, 1997). Hal,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik dan jujur untuk dunia dan akhirat.

Pelatihan tidak cukup hanya memberikan materi tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, akan tetapi juga harus dibekali dengan kejujuran sehingga mereka tercakup dalam keberhasilan yang haqiqi sesuai dengan perinsip Islam.

c. Memahami amanah

Amanah adalah sebuah tanggung jawab yang harus dijaga dan dipenuhi, Islam memandang amanah merupakan salah satu jenis ibadah yang paling utama. Karena amanah sangat berkaitan dengan kepercayaan orang lain. Bisa dibayangkan bagaimana jika kita tidak amanah dalam menjalani transaksi dengan orang lain, maka sudah pasti kepercayaan orang lain terhadap kita akan hilang dan runtuh, sehingga keberhasilan kita dalam bekerja tidak akan pernah tercapai. Jadi dalam pelatihan tanggung jawab untuk menjaga amanah juga harus di proritaskan, demi menjaga citra nama baik.

d. Keimanan menjadi dasar dalam perbuatan

Islam mendefinisikan konsep keimanan seperti yang disabdakan oleh Rasulullah SAW. Yang artinya Sebagai berikut:

“ iman bukanlah angan-angan, tetapi apa yang bersemayam dalam hati dan diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan. (HR. Ad-Dailami)

Iman adalah dasar paling puncak bagi seseorang untuk mewujudkan cita-citanya, karna dengan iman semuanya akan mudah tercapai,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sehingga tanpa didasari dengan keimanan maka sudah pasti semuanya akan runtuh. Oleh karna itu dalam pembentukan SDM yang handal maka iman harus ditanamkan terlebih dahulu dalam setiap diri manusia.

3. Kesejahteraan Ekonomi

Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang kebutuhan-kebutuhan manusia, salah satunya adalah mempelajari bagaimana manusia bisa mengorganisir kegiatan-kegiatan konsumsi dan produksi. Oleh karenanya sistem ekonomi akan mempelajari tentang terapan yang berkaitan akan tiga hal masalah utama. Ketiga masalah tersebut adalah barang apa dan berapa jumlahnya, cara dibuatnya dan untuk siapa distribusinya. [22]

Sistem ekonomi konvensional beranggapan bahwa tingkat kesejahteraan akan tercapai optimal apabila setiap faktor produksi sudah teralokasikan sedemikian rupa sehingga tercapai keseimbangan yang ideal diseluruh sektor produksi. Dalam pandangan konsumen, kesejahteraan dapat optimal apabila sudah tercapai distribusi barang telah teralokasi sedemikian rupa kepada setiap konsumen, sehingga tercapai keseimbangan yang ideal.[23]

Sedangkan konsep kesejahteraan dalam pandangan Islam tidak hanya mencakup pada dimensi materi saja akan tetapi juga menghendaki keseluruhan unsur yakni materi dan non materi. Hal ini disebabkan

[22] Paul A. samuelson dan William D. Nourdhaus, *Ekonomi Edisi keduabelas jilid I* (Jakarta : erlangga, 1989). Hal, 29 -30

[23] Agung Eko Purwana "Kesejahteraan dalam Prespektif Ekonomi Islam"*Justitia Islamica* Vol. 11?No. 1. Jan –juni 2014

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepuasan manusia tidak hanya disebabkan oleh materi saja. Kesejahteraan dalam fungsi matematisnya dapat dilihat sebagai berikut:[24]

Ki = kesejahteraan secara islami

Ki = F (MQ, SQ)

MQ (Materil Quetient)= kecerdasan materi

SQ (Spritual Quetient)= kecerdasan spritual

Kecerdasan islami merupajan fungsi dari kecerdasan material dan kecerdasan spritual. Oleh karna itu kecerdasan islami dapat tercapai jika : benda yang dimiliki diperleh dengn cara yang halal, dan digunakan sesuai dengan prinsip syari'ah[25]

Allah SWT telah menyediakan sumber daya alam yang sangat melimpah di dunia ini menandakan bahwa kesejahteraan, kemakmuraan dan kebahagiaan telah dijamin oleh allah SWT. Namun tidak semua manusia bisa merasakan akan kesejahteraan, kemakmuran, dan kebahagian itu melainkan hanya bagi orang yang menngunakan secara efisien dan adil. Oleh karna itu penggunaan sumber daya tersebut hanya bisa dilakukan dengan perasaan tanggung jawab dan dalam batasan yang sudah ditentukan oleh petunjuk dan maqhasyid.[26]

Pencapaian kesejahteraan adalah bagian dari tujuan islam dalam bidang ekonomi, hal ini dikarenakan Islam tidak menginginkan penganutnya hidup dalam kemiskinan. Kesejahteraan akan mudah tercapai

[24] Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam sebuah studi Komparasi* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011). Hal, 112

[25] Ibid. Hal, 113

[26] M. Umer Chapra, Islam, 205.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

jika ketaqwaan dan keimanan tidak pernah hilang dalam diri kita. Jika manusia sudah melakukan apa yang diperintahkan dan menjauhi apa yang sudah dilarang oleh Allah maka sudah pasti pencapaian kesejahteraan akan tercapai dengan mudah.[27] Sebagai mana yang dijelaskan dalam surah An – Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ (النحل: ٩٧)

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan, Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.* (Q.S An-nahl : 97)

Ayat ini menjelaskan tentang balasan yang akan diterima bagi mereka yang melakukan kebaikan. Dan kesejahteraan merupakan salah satu jaminan yang akan diberikan oleh allah. Selanjutnya dalam surah At-taha juga dijelskan sebagai berikut:

فَقُلْنَا يَٰٓـَٔادَمُ إِنَّ هَٰذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ ٱلْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰٓ ١١٧ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ١١٨ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَؤُا۟ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ ١١٩ (طه: ١١٧ – ١١٩)

Artinya : *Maka Kami berkata: "Hai Adam, sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya*. (Q.S Taha ; 117-119)

[27] Darsyaf Ibnu Syamsyuddien, Darussalam, *Prototype Negri yang Damai* (Surabaya: Media Idaman Press, 1994). Hal, 66-68

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, kesejahteraan akan diperoleh oleh nabi Adam (sebelum ditugas menjadi Khalifah di bumi). Dengan syarat mereka tidak melanggar apa yang sudah dilarang oleh Allah. Kesejahteraan yang tercermin dalam ayat ani adalah dengan adanya pangan, sandang, dan papan, yang diistilahkan dengan tidak kelaparan berpakaian, bertempat tinngal sehinnga tidak kepanasan dan kehujanan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji dan menganalisis tentang pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *Need Motivation* terhadap kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pelatihan. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasam maka dapat di simpulakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung Variable *Need Motivation* Terhadap Kesejahteraan Ekonomi.

   Pengaruh langsung variable *need motivation* terhadap kesejahteraan ekonomi dengan indikator ERG berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan Ekonomi. Artinya semakin tinggi motivasi atau dorongan yang ada dalam diri seseorang maka pemenuhan akan kesejahteraan akan semakin mudah tercapai, hal ini disebabkan adanya sebuah dorongan yang di terima oleh setiap maunsia untuk bisa memenuhi kebutuhannya sebagai mahluk yang sempurna seperti kebutuhan fisiologis yang berupa sandang, pangan, tempat tinggal, dan keamanan.

2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel *Need Motivation* Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Melalui Pelatihan

   Pengaruh tidak langsung variabel need motivation terhadap kesejahteraan ekonomi melalui pelatihan diperoleh kesimpulan: kesejahteraan ekonomi dapat diperoleh tanpa harus melalui pelatihan, hal ini terbukti di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lapangan bahwasanya tingkat responsive seseorang untuk mendapatkan apa yang di inginkan sangat tinggi dalam artian, manusia lebih memilih waktu yang cepat untuk meraih apa yang diinginkan dari pada harus menunggu sampai dia benar benar menguasi bidangnya. Terbukti pada analisis uji sobel pengaruh mediasi pada analisis jalur pengaruh tidak langsung adalah ngetif dan tidak signifikan artinya tidak ada pengaruh mediasi pada analisis penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan peneliti menyarankan beberapah hal berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya
   a. Pemilihan populasi dan sampel di lakukan dengan lebih luas dan waktu yang panjang
   b. Perlu pengembangan dengan memasukkan variabel lain untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi seseorang dan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan Ekonomi masyarakat .
2. Untuk UPTD BLK Kulon Progo DIY
   a. Memaximalkan waktu

      Agar pelatihan bisa di lakukan dengan baik maka waktu adalah kunci utama
   b. Tempat

      Tempat adalah sarana utama dalam transfer keilmuan, perlu kenyamanan sehingga proses pembelajaran lebih kondusip

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Daftar Pustaka

Buku

A. Pribadi Benny "Desain Pembangunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Metode ADDIE", jakarta: Kharisma Putra Utama, 2014.

Abdurrahman, "Ekonomi Al-ghazali menelusuri *konsep ekonomi Islam dalam Ihya'ulumuddin*". Surabaya, Bina Ilmu:2010.

Al ghazali "Ihya Ulumuddin" dalam bagian *khaufwarraja'"* 2007

Al-Qur'an surah Al-Ra'ad ayat 11

Baidhawy Zakiyuddin "Rekonstruksi Keadilan Etika Sosial Ekonomi Islam untuk Kesejahteraan Universal". Surabaya: Stain Slatiga Press, 2007

Bashith Abdul "ekonomi kemasyarakatan visi dan strategi pemberdayaan sektor ekonomi lemah". Malang, UIN maliki press, 2012.

Bayu Yuyus suryana Kartib "kewirausaan pendekatan karakteristik wirausahawan sukses". Jakarta: prenadamedia group, 2011.

Elkington John, Hartagin Pamela "The Power of Unreasoneble people" jakarta: Dian Rakyat Jakrta, 2008.

Fahruddin Adi "Pengantar Kesejahteraan Sosial", Bandung: PT Refika Aditama, 2012.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.*Semarang: Universitas Diponegoro. 2011

Gulo W. " Metodologi Penelitian". Jakarta: PT, Grasindo 2010.

H. Maslow Abraham "Motivasi dan Kepribadian," jakarta: PT Midas Surya Grafindo, 1993.

Hamzah "Teori Motivasi dan Pengukurannya", jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Hasibuan Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005

Indikator Kesejahteraan Rakyat (Inkesra) 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Juni Priansa Doni. "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*.Bandung: Alfabeta, 2014.

Kartika Ikka "Pengelola Pelatihan Partisipatif", Bandung: ALFABETA, 2011.

Mangkunegara Anwar Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Moelyono Mauled "menggerakkan Ekonomi Kreatif", jakarta: PT rajagrafindo persada, 2010.

Nawawi Hadari "Manajemaen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetetif". Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011

Notoatmodjo Soekidjo, "Pengembangan Sumberdaya Manusia", Jakarta:Rineka Cipta, 1991.

qardhawi Yusuf "shadakah Cara Islam Mengentaskan Kemiskinan", Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rintuh Cornelis, Miar "Kelembagaan dan Ekonomi Rakyat". Yokgyakarta: BPFE, 2005.

Ruky Achmad S. "SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas". Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

S.P Hasibuan Melayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*.Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.

Sherraden Michael "Aset Untuk Orang Miskin perspektif baru untuk mengentaskan kemiskinan". Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2006.

sofo Francesco "pengembangan Sumber Daya Manusia Prespektif, Peran dan pilihan praktek", Surabaya:Airlangga University Press, 2003.

Sondang "Teori Motivasi dan Aplikasinya", jakarta: PT Rineka Cipta, 1995.

Sulistiyani Ambar Teguh, Rosidah "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Suprianto Achmad Sani, Maharani Vivin "Metodologi Pnelitian, Manajemen Sumberdaya Manusia". Malang: UIN-Maliki Press, 2013.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Suratmaputra Munif "filsafah hokum islam al-ghazali: maslahah marsalah dan relevansinya dengan pembaruan hokum islam". Jakarta: Pustaka firdaus, 2002.

Suryana "ekonomi kreatif ekonomi baru mengubah ide dan menciptakan peluang".jakarta: selemba empat, 2013.

Sutrisno Edy "manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: kencana Prenada Media group, 2009.

Sutrisno Edy "manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: kencana Prenada Media group, 2009

Syauqi Irwan, Dwi Arsyianti Laily, "ekonomi pembangunan syari'ah". Jakarta: PT Raja grafindo pesada, 2016.

Wijandi Soesarsono "Pengantar Kewiraswastaan". Bandung: sinar baru algensindo, 2000.

Jurnal

Djankov Simeon, dkk, "What Makes a Successful Entrepreneur? Evidence from Brazil" *Journal of the European. Economic Association, Papers and Proceedings, 4(2-3), pp. 352-65.*

Dwirianto Sabarno dkk, "Economic Empowerment Of Society Through Development Of Non-Formal Education Based On Life Skill Education In Pekanbaru City" *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 2. Ver. I (Feb. 2014), PP 26-34*

Dwirianto Sabarno dkk, "Economic Empowerment Of Society Through Development Of Non-Formal Education Based On Life Skill Education In Pekanbaru City" *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 2. Ver. I (Feb. 2014), PP 26-34*

Kucukaksoy Ismail, Smith Adam "Conceptual Contribution To Centernatiuonal Economics Based On the Wealth Of Nations". Jurnal Of Bussines And Economic Horizons Volume, 4 januari 2011.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Martina Sopa, dan Syarifuddin Didin "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden". *Jurnal Parawisata.* Vol I. No. 1 April 2014

Nurjannah Sitti, dkk "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I" *junal telaah bisnis* Volume 15, Nomor 2, Desember 2014

Putra Hendra Eka "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan" Kantor Pusat Operasional pt. Bank aceh. *Jurnal Manajemen* Volume 4, No. 3, Agustus 2015, ISSN 2302-0199.

Putri Wednesdayanti Angelia "Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan Brisyariah Kci Surabaya Gubeng". *JESTT* Vol. 1 No. 6 Juni 2014

Riani Maulia Eka, dkk "pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. td automotive compressor indonesia" *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017. Nomor DOI: 10.17358/JABM.3.2.290

Riani Maulia Eka, dkk "Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen,* Vol. 3 No. 2, Mei 2017DOI: 10.17358/JABM.3.2.290

Samad Mohammed Abdul, (2014) "Islamic micro finance: tool for economic stability and social change", *Humanomics, Vol. 30 Issue: 3, pp.199-226,*

Stefanovic Ivan, dkk "Motivational and success factors of entrepreneurs: the evidence from a developing country" *Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Zb. rad. Ekon. fak. Rij. • 2010 • vol. 28 • sv. 2 • 251-269*

Tesis, komaruddin 2018, *"Analisis Migrasi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi* Masyarakat *Madura Perspektif maqhasyid Syari'ah".*

Volkova Tatjana, Jakobsone Inga, (2013) "The creation of successful business models through the extended application of design in business in Latvia and Estonia", Baltic Journal of Management, Vol. 8 Issue: 4, pp.486-506,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Widijanto Kelvin Aldrian "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya" Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)

Internet

https://prasfapet.wordpress.com/2015/05/07/konsep-dan-teori-pemberdayaan-masyarakat/

http://liputanislam.com/berita/triawan-munaf-dilantik-sebagai-kepala-badan-ekonomi-kreatif/

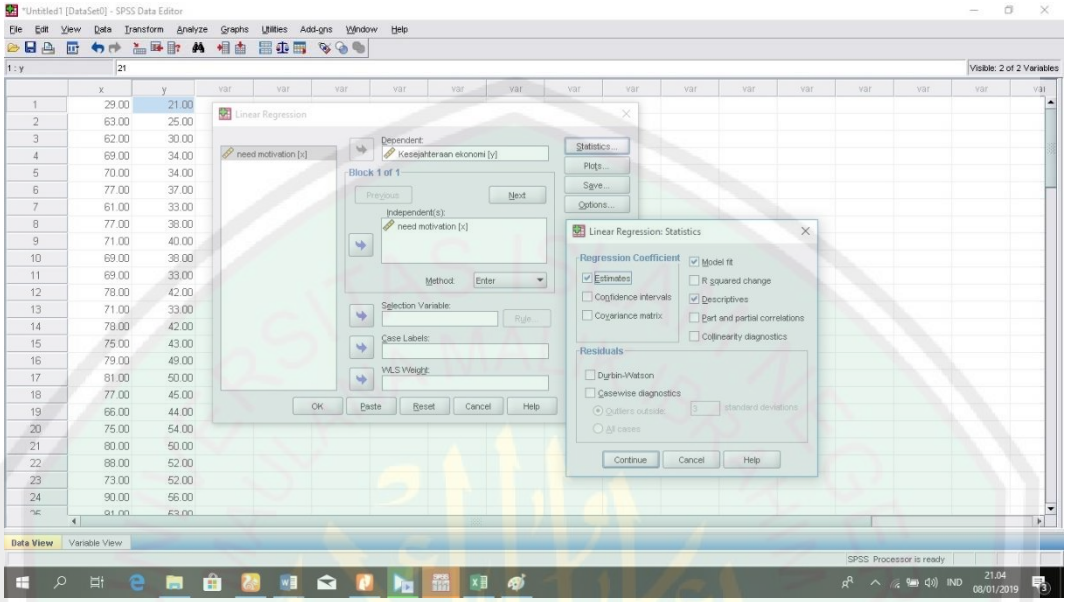
http://www.lemsar.net/0menulembaga/08pemerintah/datapemerintahlengkap-detail.php?psearch=BLK%20KULON%20PROGO&Submit=Mencari87

http://nakertrans.kulonprogokab.go.id/gallery.html

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1

Lampiran SPSS Hipotesis pertama




```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x.
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesejahteraan ekonomi	70.5000	25.01024	82
need motivation	1.0350E2	26.17993	82

Correlations

		Kesejahteraan ekonomi	need motivation
Pearson Correlation	Kesejahteraan ekonomi	1.000	.980
	need motivation	.980	1.000
Sig. (1-tailed)	Kesejahteraan ekonomi	.	.000
	need motivation	.000	.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

N	Kesejahteraan ekonomi	82	82
	need motivation	82	82

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	need motivation[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kesejahteraan ekonomi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	4.99598

a. Predictors: (Constant), need motivation

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48669.718	1	48669.718	1.950E3	.000[a]
	Residual	1996.782	80	24.960		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), need motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan ekonomi

Coefficients[a]

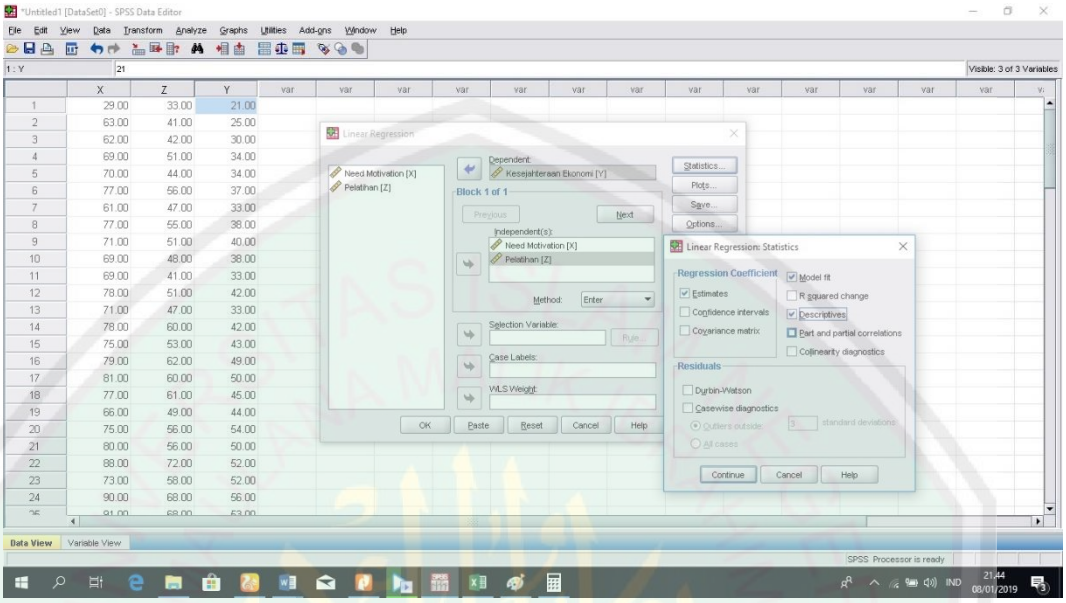
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.408	2.263		-11.670	.000
	need motivation	.936	.021	.980	44.158	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2

Lampiran hasil spss hipotesis ke dua




```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X Z.
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesejahteraan Ekonomi	70.5000	25.01024	82
Need Motivation	1.0350E2	26.17993	82
Pelatihan	83.5610	26.03326	82

Correlations

	Kesejahteraan Ekonomi	Need Motivation	Pelatihan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pearson Correlation	Kesejahteraan Ekonomi	1.000	.980	.990
	Need Motivation	.980	1.000	.985
	Pelatihan	.990	.985	1.000
Sig. (1-tailed)	Kesejahteraan Ekonomi	.	.000	.000
	Need Motivation	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kesejahteraan Ekonomi	82	82	82
	Need Motivation	82	82	82
	Pelatihan	82	82	82

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Need Motivation[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	3.47742

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49711.199	2	24855.600	2.055E3	.000[a]
	Residual	955.301	79	12.092		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Coefficients[a]

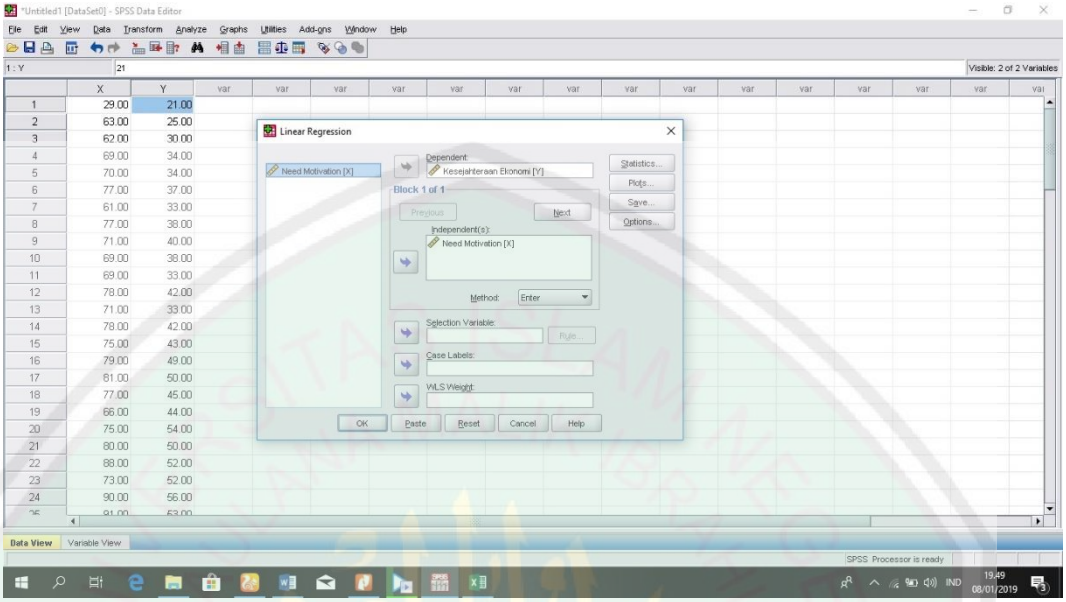
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.231	2.194		-5.574	.000
	Need Motivation	.157	.085	.164	1.835	.070
	Pelatihan	.796	.086	.829	9.280	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3

Lampiran Model Substruktural 1 (Tabel 4.21)




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

  /METHOD=ENTER X.
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Need Motivation[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1	.980[a]	.961	.960	4.99598

a. Predictors: (Constant), Need Motivation

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48669.718	1	48669.718	1.950E3	.000[a]
	Residual	1996.782	80	24.960		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Coefficients[a]

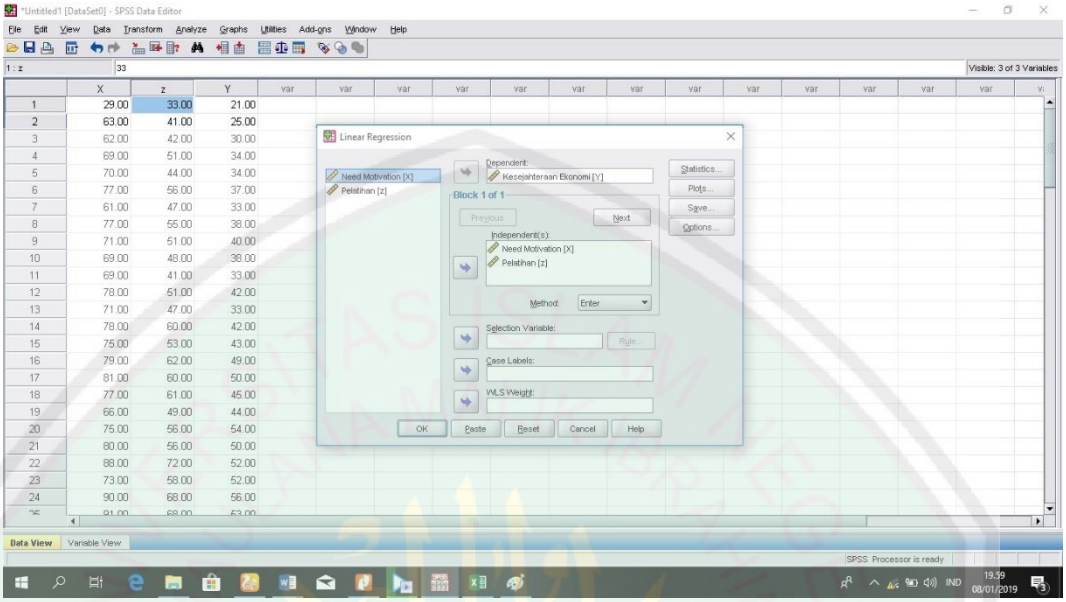
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.408	2.263		-11.670	.000
	Need Motivation	.936	.021	.980	44.158	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4

Lampiran Model Perhitungan 2 (4.24)




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

  /METHOD=ENTER X z.
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Need Motivation[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	3.47742

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49711.199	2	24855.600	2.055E3	.000[a]
	Residual	955.301	79	12.092		
	Total	50666.500	81			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Need Motivation

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.231	2.194		-5.574	.000
	Need Motivation	.157	.085	.164	1.835	.070
	Pelatihan	.796	.086	.829	9.280	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Ekonomi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5

Kuisioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Islam Malang (UIN) program studi Ekonomi Syari'ah yang sedang mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Need Motivation dan Pelatihan Kreatifitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat di Kulon Progo" kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan bapak/ibu/saudara/I, untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner. Berikut kuisioner yang di ajukan. Mohon kepada bapak/ibu/saudara/i, mengisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang di berikian oleh bapak/ibu/saudara/I, sama sekali tidak berpengaruh terhadap bapak/ibu/saudara/i. karna penelitian ini semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Hasyim Asy'ari
NIP. 16801024

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisioner ini, mohon bapak/ibu/saudara/I mengisi data berikut terlebih dahulu.

Lingkari untuk jawaban pilihan bapak/ibu/saudara/i

a. Jenis kelamin
   1. Laki-laki 2. Perempuan
b. Berpa lama saudara menjadi peserta di BLK Kulon Progo?
   1. 3-6 bulan 2. 1-3 tahun
   3. 3-5 tahun 4. Diatas 5 tahun
c. Berpa usia anda saat ini?
   1. 18-22 tahun 2. 22-27 tahun
   3. 27-32 tahun 4. > 32 tahun
d. Apa pendidikan terahir anda?
   1. SD 2. SMP/MTS
   3. SMA/SMK 4. Lainnya……

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap item yang sudah peneliti ajukan kemudian Berilah tanda "lingkar" terhadap jawaban yang bapak/ibu/saudara/i pilih. Dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Alterntif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Aspek yang di Teliti	Skor				
	A. 1. MOTIVASI EXISTENCE *(Keberadaan)*					
1	Kebutuhan sarana dan prasarana mendorong saya untuk bekerja keras	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Agar lingkungan menjadi tentram maka seseorang harus bekerja agar tidak ada pencurian dan perampokan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3	Rasa aman memberikan semangat kepada saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Pengalaman memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Scor A.1					
	2. MOTIVASI RELATION *(Hubungan)*					
5	Persahabatan memotivasi saya untuk bekerja agar bisa saling membantu	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Rasa kasih sayang terhadap keluarga memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	Untuk bisa di hormati maka saya harus bekerja agar tidak minta minta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8	Untuk berpresatasi dan sukses saya harus bekerja lebih keras	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	Bekerja karna rasa tanggung jawab untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Scor A.2					
	3. MOTIVASI GROWTH *(Pertumbuhan)*					
10	Pertumbuhan ekonomi memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Semakin canggihnya teknologi memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Scor A.3					
	4. KHAUF WARRAJA' *(Rasa takut dan harap)*					
12	Rasa takut akan kelaparan dan kekurangan memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	Rasa takut terhalangnya beribadah memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
14	Berharap masa depana yang lebih baik memotivasi saya untuk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
15	Berharap tidak kekurangan akan kebutuhan sehari hari memotivasi saya untk bekerja	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Skor A.4					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. PELATIHAN KREATIFITAS KERJA EKONOMI KREATIF						
16	Pelatih sangat berpengalaman dalam bidangnya	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
17	Pelatih memeberikan pemahaman yang sangat detail saat pelatihan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18	Materi yang disampaikan sesuai dengan bidang yang di ikuti peserta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19	Peserta terdiri dari orang yang sudah di syaratkan oleh BLK Kulonprogo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
20	peserta menyimak penjelasan pelatih saat pelatihan berlangsung	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
21	Peserta sangat disiplin terhadap waktu	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22	Metode yang di gunakan oleh lembaga sangat akurat	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
23	Metode yang digunakan oleh lembaga memudahkan peserta dan pelatih dalam transfer keilmuan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24	Tujuan pelatihan kerja kreatif sesuai dengan yang di inginkan oleh peserta	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
25	Tujuan pelatihan untuk pengembangan ekonomi dan pendapatan masyarakat	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Skor B					
C. Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat						
26	Keluarga dapat melakukan ibadah dengan baik	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
27	Keluarga makan dua kali sehari	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
28	Keluarga mempunyai pakaian yang berbeda untuk di rumah, sekolah, bekerja, dan bepergian.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
29	Sebagian penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
30	Keluarga Ikut serta dalam kegiatan masyarakat dilingkungan tempat tinggal	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
31	Keluarga yang sakit di bawa ke sarana petugas kesehatan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
32	Seluruh anak yang berusia 6-15 tahun berpendidikan (sekolah)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Skor C					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil Data Quesioner Peserta Pelatihan Kerja Kulon Progo DIY

NO	Responden	Exixtence				Relation					Growth		Khuf Warraja'				Pelatihan										Kesejahteraan							T
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	
1	Responden 1	1	1	2	1	2	1	1	2	5	1	3	3	2	5	2	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	87
2	Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	127
3	Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	127
4	Responden 4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	148
5	Responden 5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	133
6	Responden 6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
7	Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	124
8	Responden 8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	148
9	Responden 9	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	140
10	Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	125
11	Responden 11	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	5	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	112
12	Responden 12	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	135
13	Responden 13	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	116
14	Responden 14	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	140
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	125
16	Responden 16	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	143
17	Responden 17	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	142
18	Responden 18	3	4	5	5	3	4	5	5	4	1	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	128
19	Responden 19	4	4	5	1	4	4	1	3	4	4	1	3	3	5	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	104
20	Responden 20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	122
21	Responden 21	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	124

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

22	Responden 22	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	148
23	Responden 23	4	1	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	5	115
24	Responden 24	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	140
25	Responden 25	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	136
26	Responden 26	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	136
27	Responden 27	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	146
28	Responden 28	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	132
29	Responden 29	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	124
30	Responden 30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	141
31	Responden 31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	153
32	Responden 32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
33	Responden 33	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	5	2	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	123
34	Responden 34	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	1	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	3	3	4	5	5	5	132
35	Responden 35	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	121
36	Responden 36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	137
37	Responden 37	3	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	110
38	Responden 38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	142
39	Responden 39	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	142
40	Responden 40	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	129
41	Responden 41	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
42	Responden 42	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	121
43	Responden 43	5	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	125
44	Responden 44	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	133
45	Responden 45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	126
46	Responden 46	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	143

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

47	Responden 47	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156
48	Responden 48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	150
49	Responden 49	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	136
50	Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
51	Responden 51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	147
52	Responden 52	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	128
53	Responden 53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	129
54	Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	129
55	Responden 55	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	142
56	Responden 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	127
57	Responden 57	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	5	118
58	Responden 58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	134
59	Responden 59	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	137
60	Responden 60	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	2	4	5	4	4	5	130
61	Responden 61	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	129
62	Responden 62	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	135
63	Responden 63	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	137
64	Responden 64	2	1	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	134
65	Responden 65	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	118
66	Responden 66	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	138
67	Responden 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	125
68	Responden 68	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	133
69	Responden 69	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	133
70	Responden 70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	153
71	Responden 71	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	146

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

72	Responden 72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	151
73	Responden 73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	153
74	Responden 74	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	136
75	Responden 75	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	2	5	4	4	5	5	142
76	Responden 76	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	132
77	Responden 77	4	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	142
78	Responden 78	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	145
79	Responden 79	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	145
80	Responden 80	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	128
81	Responden 81	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	144
82	Responden 82	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	145

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
Jl. Perwakilan No. 1, Wates, Wates, Kulon Progo Telp./Fax 0274-774402, 0274-775208
Website: dpmpt.kulonprogokab.go.id Email : dpmpt@kulonprogokab.go.id

SURAT KETERANGAN / IZIN PENELITIAN

Nomor : 070.2 /00888/XI/2018

Memperhatikan : Surat dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang No: B-147/Ps/HM.01/10/2018, Tanggal: 23 Oktober 2018, Perihal: Izin Penelitian

Mengingat :
1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Pearngkat Daerah;
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 121 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu..

Diizinkan kepada	:	HASYIM ASY'ARI
NIM / NIP	:	16S01024
PT/Instansi	:	UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Keperluan	:	IZIN PENELITIAN
Judul/Tema	:	PENGARUH NEED MOTIVATION DAN PELATIHAN KREATIFITAS KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN EKONOMI MASYARAKAT (Studi Pada BLK Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta, Tahun 2018)
Lokasi	:	BLK KABUPATEN KULON PROGO
Waktu	:	23 October 2018 s/d 23 January 2019

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
6. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
7. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : Wates
Pada Tanggal : 01 November 2018

KEPALA
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU

AGUNG KURNIAWAN, S.IP., M.Si
Pembina Utama Muda; IV/c
NIP. 19680805 199603 1 005

Tembusan kepada Yth. :
1. Bupati Kulon Progo (sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Kepala BLK Kabupaten Kulon Progo
5. Yang bersangkutan
6. Arsip

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG