

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

Penelitian ini menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai, khususnya produktivitas kerja pegawai yang berada di lingkungan Badan Penelitian dan pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan terutama terhadap pegawai yang pernah mengikuti pelatihan yang dijadikan obyek penelitian. Karena produktivitas selalu berkaitan dengan suatu hasil atau produksi maka hasil yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, efisien dan efektivitas.

Kegiatan pelayanan masyarakat selalu memerlukan unsur kualitas, efisien dan efektivitas. Sedangkan hasil produk suatu pelayanan masyarakat untuk organisasi publik dapat diukur sejauh mana dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Di samping itu suatu hasil yang ingin dicapai tidak cukup hanya memenuhi unsur kualitas ataupun telah memenuhi standar kerja maupun ketentuan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, tetapi bagaimana suatu hasil pelayanan terhadap masyarakat tersebut secara efektif, tepat guna dapat disiapkan atau dirumuskan serta digunakan sesuai dengan kebutuhan dalam jangka waktu yang seminimal mungkin dan efisien.

Jumlah ini adalah 58 persen dari seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Perdagangan yang jumlahnya keseluruhan sebanyak 149 orang. Jumlah ini melebihi jumlah minimal sampel hasil penghitungan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu 40 persen.

Dari seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, 25% di antaranya merupakan pegawai baru di lingkungan Badan Litbang

Perdagangan. Sedangkan yang 75% selebihnya, adalah pegawai dengan masa kerja diatas 10 tahun. Komposisi pegawai seperti ini merupakan dampak dari pemisahan departemen dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan menjadi Departemen Perindustrian dan Departemen Perdagangan, yang pembagian pegawainya berdasarkan Nomor Induk Pegawai (NIP) asal. Kondisi ini tentunya kurang menguntungkan bagi Departemen Perdagangan, karena pegawai yang tersedia estela pemisahan tersebut, baik dari segi usia, jumlah, maupun keahliannya tidak sesuai dengan kebutuhan.

Selisih usia dan masa kerja yang tinggi antara pegawai lama dan pegawai baru menjadi permasalahan yang cukup pelik. Keterlambatan kaderisasi ini dikhawatirkan berakibat pada tidak terpenuhinya kualifikasi pegawai yang siap untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, mengingat 30% diantaranya akan memasuki usia pensiun di tahun 2010.

Untuk menjawab tujuan penelitian ini, dilakukan analisis korelasi dengan menggunakan Rho Spearman mengkaji hubungan antara masing-masing variabel dengan data ordinal. Dalam upaya menjamin bahwa hasil yang diperoleh adalah hasil yang terbaik, maka sebelum dilakukan analisis tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

B. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic Pearson Product moment correlation (r). Uji validitas ini dilakukan pada masing-masing variabel pelatihan, motivasi, dan produktivitas yang berasal dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti, dengan bantuan program SPSS versi 12,0.

Untuk menentukan bahwa suatu butir pertanyaan valid atau tidak, maka dari hasil analisis tersebut dibandingkan dengan batasan nilai korelasi r

tabel 86 responden, yaitu 0,213. Apabila nilai yang terdapat dalam hasil analisis tersebut dibawah nilai korelasi r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Sedangkan apabila nilainya lebih besar dari nilai korelasi r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Dari ke 69 pertanyaan yang diajukan mengenai variabel pelatihan (19 butir), motivasi (24 butir) dan produktivitas (26 butir), hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat 10 butir pertanyaan yang tidak valid. Butir pertanyaan tersebut adalah butir ke 20 dari variabel motivasi, serta butir ke 2, 4, 7, 8, 14, 17,18, dan 22 dari pertanyaan produktivitas. Setelah kesepuluh butir pertanyaan tersebut dihilangkan, maka seluruh pertanyaan yang ada (59 butir) dinyatakan valid dan reliabel.

B.1. Variabel Pelatihan

Uji validitas variabel pelatihan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan program SPSS versi 12.0 . Dari hasil uji validitas pada pada butir-butir pertanyaan variabel pelatihan, diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid.

Tabel: IV.1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	19

Dari hasil pengolahan uji reabilitas variabel pelatihan dihasilkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,894. Nilai ini berada di atas 0,5, berarti variabel mencerminkan keterandalan dan informasi yang ada pada indikator konsisten. Dari hasil uji validitas tersebut seluruh pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

B.2. Variabel Motivasi

UJI validitas variabel Motivasi menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan program SPSS versi 12.0 .Hasil uji validitas tersebut ada 1 butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan ke 20. Sehingga butir pertanyaan tersebut tidak dipergunakan dalam analisis selanjutnya. Dengan demikian jumlah pertanyaan variabel pelatihan berkurang jumlahnya dari 24 pertanyaan menjadi 23 pertanyaan yang dapat dianalisis.

Tabel IV.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	24

Sumber: Data diolah

Nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,884 menunjukkan bahwa berarti variabel motivasi dapat dinyatakan konsisten.

Hasil uji validitas ulang terhadap kedua puluh tiga pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid, dengan nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari sebelumnya, yaitu menjadi sebesar 0,900, yang semakin menguatkan bahwa dengan dihilangkannya butir pertanyaan yang tidak valid, berakibat pada jawaban responden pada variabel motivasi semakin konsisten.

Tabel IV.3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	23

Sumber: Data diolah

B.3. Variabel Produktivitas Kerja

Pada variabel produktivitas kerja, dari 26 butir pertanyaan yang diajukan, terdapat 9 butir pertanyaan yang tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Dengan demikian jumlah pertanyaan variabel pelatihan berkurang jumlahnya dari 26 pertanyaan menjadi 17 pertanyaan yang dapat dianalisis. Lebih lanjut diketahui bahwa setelah pertanyaan yang tidak valid dihilangkan, maka semua pertanyaan menjadi valid. Konsistensi jawaban responden pun menjadi lebih baik, yaitu ditunjukkan dengan meningkatnya nilai alpha Cronbach dari sebesar 0,735 sebelum valid dan menjadi 0,830 setelah valid. Perubahan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas kerja

Seluruh Pertanyaan		Pertanyaan Yang Valid Saja	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0.735	26	0.830	17

Sumber: Data diolah

C. Uji Reabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan yang telah valid dikelompokkan menjadi 3 (tiga) variabel, yaitu pelatihan, motivasi, dan produktivitas, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik yang sama, yang diproses dengan menggunakan program SPSS versi 12,0. Hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,587, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan	
		Valid	Tidak Valid
Pelatihan	0.440	√	
Motivasi	0.500	√	
Produktivitas	0.299	√	
Cronbach's Alpha		0.587	

Sumber: Data primer yang telah diproses

D. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik dari data yang didapatkan dalam proses penelitian maka diperlukan perincian data secara deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel produktivitas sebagai variabel terikat dan variabel pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebasnya.

Dari hasil penelitian didapat deskripsi tentang *mean*, deviasi standar, minimum dan maksimum untuk setiap variabel penelitian yaitu produktivitas kerja, pelatihan dan motivasi, seperti digambarkan pada tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.6
Analisa Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN	86	53.00	92.00	74.0581	7.85958
MOTIVASI	86	56.00	109.00	85.5000	10.49790
PRODUKTIVITAS	86	47.00	84.00	65.5233	6.67872
Valid N (listwise)	86				

Pada tabel IV-9 tersebut di atas, skor rata-rata produktivitas pegawai menunjukkan angka 65 dengan deviasi standar sebesar 6,68. Rentang jawaban responden mempunyai selisih yang cukup jauh, yaitu antara 47 dan 84. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih belum merata. Sebagian dari pegawai masih mempunyai produktivitas yang rendah, sementara sebagian yang lainnya sudah cukup baik.

Hal ini dimungkinkan, karena seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa komposisi pegawai dilihat dari usia, masa kerja dan kualitas kerja tidak seimbang. Hal ini berdampak pada tingkat produktivitas yang tidak merata. Merujuk pendapat Ivancevich (1995:40) bahwa motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam peningkatan dan penyempurnaan prestasi kerja, sehingga produktifitas tidak akan dapat dipecahkan tanpa keterlibatan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktifitas pegawai. Dengan pendapat-pendapat tersebut, dapat ditarik kemungkinan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan produktivitas pegawai, tidak terkecuali pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan Departemen Perdagangan pada umumnya .

Variabel pelatihan dalam penelitian ini mempunyai skor berkisar antara 53 dan 92, jadi rentang skor lebih panjang dibandingkan dengan

variabel produktivitas, menunjukkan bahwa penilaian pegawai terhadap pelatihan sangatlah heterogen. Namun dilihat dari nilainya, skor pelatihan yang lebih besar dari 50 menunjukkan bahwa penilaian pegawai pada pelatihan yang diadakan sudah cukup tinggi. Hal ini dikuatkan dengan skor rata-rata sebesar 74 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,86 yang menunjukkan bahwa secara-rata-rata penilaian pegawai terhadap pelatihan cukup tinggi.

Sedangkan untuk variabel motivasi, skor rata-rata yang diperoleh adalah 85.5 dengan standar deviasi tertinggi sebesar 10,49. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai secara rata-rata sudah sangat tinggi. Rentang skor jawabannya pun lebih besar, yaitu antara 56 dan 109 yang menunjukkan bahwa heterogenitas motivasi pegawai sangatlah bervariasi.

Heterogenitas motivasi ini menurut Prasetya (1997) dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, praktek dan teori kebijakan sumber daya manusia, struktur organisasi, perlakuan terhadap individu, ketrampilan, tingkah laku seseorang, dan sebagainya. Sehingga, dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai, perlu diberikan stimulus yang efektif pada faktor-faktor tersebut, baik melalui motivasi positif (pemberian insentif) maupun motivasi negatif (memberikan ancaman).

E. Analisis Korelasi

Mengingat data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat ordinal, maka untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti digunakan alat analisis korelasi Rho-Spearman. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan lemah antara pelatihan dan produktivitas, motivasi dan produktivitas, serta pelatihan dan motivasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga hubungan tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik pada alpha 5 persen. Secara lengkap, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Analisa Korelasi

Correlations

		PELATIHAN	MOTIVASI	PRODUK TIVITAS
Spearman's rho	PELATIHAN	1.000	.479**	.243*
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.024
	N	86	86	86
MOTIVASI	PELATIHAN	.479**	1.000	.295**
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.006
	N	86	86	86
PRODUKTIVITA	PELATIHAN	.243*	.295**	1.000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.024	.006	.
	N	86	86	86

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

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

E.1. Analisis Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Pegawai

Anaiiis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peranan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai tabel-IV.10. Berdasarkan hasil pengukuran, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan lemah antara variabel pelatihan dan produktivitas. Hal ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,243 yang lebih kecil dari 0,5. Hubungan ini secara statistik dapat dinyatakan signifikan, karena mempunyai nilai sig sebesar 0,024 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.

Merujuk pendapat Simamora (1995), bahwa tujuan dari pelatihan adalah menambah kompetensi dan pengembangan pegawai, serta mengurangi kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan jabatan pegawai, mengarah pada tujuan organisasi. Sehingga diharapkan setelah dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini sudah memenuhi persyaratan, kecuali pada pegawai-pegawai baru atau pejabat baru, yang bertujuan untuk mengatasi gap kompetensi.

Untuk bisa meningkatkan peranan pelatihan terhadap produktivitas kerja, maka harus dilakukan kegiatan pelatihan yang terus menerus yang dapat menunjang penyelesaian pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Badan Litbang Perdagangan dari tahun ke tahun direncanakan akan terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawainya melalui pelatihan-pelatihan teknis yang diadakan secara berkesinambungan, terutama pada pegawai-pegawai baru, disamping mengikut sertakan pada pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh unit-unit lain baik di lingkungan Departemen Perdagangan maupun di luar Departemen perdagangan, dengan demikian diharapkan produktivitas kerja akan terus meningkat.

Walaupun hubungan antara pelatihan dan produktivitas relatif positif dan lemah namun faktor pelatihan ini tetap memberi kontribusi bagi peningkatan produktivitas, apabila dilakukan sesuai dengan kompetensi jabatan, dan adanya tindak lanjut selesai menjalani pelatihan. Pada jawaban responden, pada pernyataan yang mengarah pada indikator need assesment pelatihan, rata-rata menjawab bahwa sangat penting adanya perencanaan yang matang, jenis pelatihan yang diikuti diharapkan sesuai dengan kompetensi jabatannya, Pada indikator perilaku setelah pelatihan rata-rata menunjukkan sikap yang positif.

Merujuk pada pendapat Siagian (1998:175) bahwa Pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan untuk penyempurnaan kemampuan dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya saat ini, hal ini sudah memenuhi persyaratan, kecuali pada pegawai-pegawai baru atau pejabat baru, yang bertujuan untuk mengatasi gap kompetensi. Sejalan dengan hal tersebut, tujuan pelatihan menurut Handoko (1999:103) adalah menutup gap antara kemampuan pegawai dan tuntutan jabatan. Dengan kesesuaian antara kemampuan dengan jabatan, maka dengan

sendirinya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, mempunyai metode yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan tercapai tujuan organisasi.

Merujuk pendapat Werther dan Davis (1996:285). Manfaat pelatihan adalah meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas, dapat membantu untuk pengambilan keputusan, menambah pengalaman setiap pegawai, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi problem dalam adaptasi pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas.

Namun untuk tujuan tersebut membutuhkan waktu yang cukup untuk memberikan peningkatan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja setelah pemisahan departemen. Hal ini bisa dengan diberikannya pelatihan yang terus menerus dan berkesinambungan, dan disesuaikan dengan kebutuhan karena aspek pelatihan adalah faktor yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi.

E.2. Analisis Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil pengukuran menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan hubungan antara pelatihan dan produktivitas, yaitu bahwa terdapat hubungan positif dan lemah antara variabel motivasi dan variabel produktivitas.

Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.295. Secara statistik, hubungan ini juga dapat dinyatakan signifikan, mengingat mempunyai nilai sig sebesar 0,006 yang berarti kurang dari 0.05.

Mengacu pada pendapat Nawawi (2003:328) yang menyatakan bahwa motivasi bekerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam tugas-tugas yang merupakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi. Dorongan itu dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila dalam bekerja seseorang anggota organisasi berusaha mencapai hasil secara maksimal sebagai prestasi terbaiknya. , maka walaupun kecil pengaruhnya tapi harus tetap dilakukan upaya-upaya untuk dapat terus-menerus meningkatkan motivasi dari seluruh pegawai agar berprestasi dan meningkatkan produktivitas.

Untuk upaya peningkatan pemberian motivasi untuk bisa meningkatkan produktivitas, Badan Litbang Perdagangan telah melakukan hal-hal yang bisa meningkatkan motivasi pegawai, melalui peningkatan kesejahteraan, pemberian beasiswa, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan, pemberian penghargaan baik berupa materiil dan penghargaan yang atas prestasi kerja ,maupun kondisi lingkungan kerja yang memadai. Dan upaya pemberian motivasi akan terus dilaksanakan terus dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai.

Meskipun kecil, hubungan yang positif ini memberikan konfirmasi terhadap kajian teoritis yang ada bahwa motivasi sebagai salah satu sikap yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam meningkatkan kemampuan individu. Peningkatan motivasi pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja tujuan organisasi.

Peningkatan motivasi dapat dilakukan dalam bentuk pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap hasil pekerjaan pegawai, peningkatan program kesejahteraan pegawai (berupa pemberian insentif, lembur, kenaikan gaji berkala, bantuan perumahan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi di dalam negeri, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

di luar negeri, dan lainnya), usulan kenaikan pangkat dan promosi jabatan serta kesempatan mengikuti pelatihan didalam dan diluar negeri.

Menurut Herzberg, ada beberapa faktor yang mampu mendorong motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat memenuhi kebutuhan seorang karyawan dalam kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi. Apabila hal-hal tersebut terpenuhi, maka dapat mendorong seseorang melakukan kinerjanya dengan baik.

Pendapat lain dari Robbin (2001:167) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Seseorang akan mau berupaya, berkinerja baik apabila kebutuhan individunya akan terpenuhi melalui kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Merujuk pada pendapat Teguh (2003:58) yang mengungkapkan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selanjutnya menurut Riva'i (2004:456) pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi

Beberapa pendapat di atas apabila dibandingkan dengan hasil penelitian ini ternyata sesuai, meskipun harus ada beberapa hal yang perlu dibenahi, misalnya:

1. Kegiatan pelatihan untuk pengembangan diri bagi karyawan perlu diadakan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga akan

meningkatkan kemampuan karyawan secara efektif.

2. Pemberian kesejahteraan pegawai masih perlu ditingkatkan untuk bisa meningkatkan motivasi

Sesuai dengan kondisi lokasi penelitian yang lebih banyak pegawai yang berusia diatas 46 tahun, sehingga factor pelatihan hubungannya tidak begitu kuat. Namun bagi pegawai baru, pelatihan khususnya pelatihan teknis adalah hal yang mutlak harus diikuti dan diadakan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi jabatan. Motivasi juga mempunyai hubungan yang lemah, karena kondisi pegawai usia pegawai, dan belum tersusunnya pola karier. Meskipun begitu, produktivitas pegawai tetap tinggi, karena banyak faktor lain yang mempengaruhi diluar pelatihan dan motivasi, seperti loyalitas, dedikasi dan sebagainya.

Merujuk pada pendapat Ivancevich (1995:40) yang mengemukakan pentingnya peranan faktor pelatihan dan motivasi dalam peningkatan produktifitas pegawai bahwa motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam peningkatan dan penyempurnaan prestasi kerja. Dan masalah produktifitas tidak akan dapat dipecahkan tanpa keterlibatan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktifitas pegawai. Dengan pendapat-pendapat tersebut, dapat ditarik kemungkinan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan produktivitas pegawai, tidak terkecuali pegawai di lingkungan Departemen Perdagangan pada umumnya .