

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)**



Disusun Oleh:

**RINALDI SAPUTRA**  
NIM. 150603258

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020M / 1441H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rinaldi Saputra

NIM : 150603258

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan pemnipulasian dan pemalsuan data.**
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.**

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 27 April 2020

Yang Menyatakan,



Rinaldi Saputra

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah  
Dengan Judul:

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap  
Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI  
Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)**

Disusun Oleh:

Rinaldi Saputra  
NIM. 150603258

Pembimbing I,

Inayatillah, MA., Ek  
NIP. 198208042014032002

Pembimbing II,

Evrivenni, SE., M.Si  
NIDN. 2013048301

Mengetahui Ketua  
Program Studi Perbankan Syariah B.

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag.M.Ag  
NIP. 199711052006042003

**LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI**

**Rinaldi Saputra**  
NIM. 150603258

Dengan Judul:

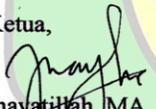
**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap  
Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI  
Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)**

Telah Diseminarkan oleh Program Studi Strata Satu (S1)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam Bidang Perbankan Syariah

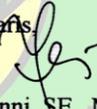
Pada Hari / Tanggal: Senin 27 April 2020 M  
4 Ramadhan 1441 H

Banda Aceh  
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

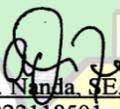
Ketua,

  
Inayatillah, MA., Ek  
NIP. 198208042014032002

Sekretaris,

  
Evriyenni, SE., M.Si  
NIDN. 2013048301

Penguji I

  
T. Syifa F. Nanda, SE., Ak., M.Acc  
NIDN. 2022118501

Penguji II,

  
Ana Fitria, SE., M.Sc  
NIP. 1990905200190300019

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. Zaki Fuad, M.Ag  
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library-ar-raniry.ac.id](http://www.library-ar-raniry.ac.id), Email : [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rinaldi Saputra  
NIM : 150603258  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail :

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 27 April 2020

Mengetahui:

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Rinaldi Saputra  
NIM. 150603258

Inayatullah, M.A., Ek  
NIP. 198208042014032002

Evrivenni, SE., M.Si  
NIDN. 2013048301

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur *Alhamdulillah* kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)”**

Shalawat beserta salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini, dan juga keluarga dan sahabat beliau sekalian. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak, *alhamdulillah* penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag,M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi perbankan syariah, serta Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Inayatillah, MA.,Ek dan Evriyenni, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah bersedia menjadi orang tua kedua dalam membimbing saya dengan sangat sabar, meluangkan waktu serta memberi arahan dan motivasi dari awal penulisan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Prof. Nazaruddin A Wahid, MA selaku Penasehat Akademik, Bapak/Ibu Dosen Program Studi Perbankan Syariah beserta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Pimpinan BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan BNI Syariah Cabang Banda Aceh sebagai objek penelitian.
6. Ayahanda Abdul Aziz, SH. dan (Alm) Ibunda Maisuri serta ibuk Surayya, S.Pd.I yang telah membesarkan dan mengasuh dengan penuh cinta dan kasih sayang serta tak henti-hentinya mendoakan dengan tulus untuk kesehatan, kebahagiaan, dan kekuatan peneliti. Terima kasih telah banyak memberikan motivasi, nasehat serta semangat bagi peneliti. Keluarga peneliti yaitu abang Arisman Juanda, M. Pd, serta kakak ipar Putri Ramadhani, Amd. Farm yang juga selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti.
7. Paman serta bibik, Om Dadang, Paklot Safri, Makwan Masri, Tekna, Alot Syaibah, dan Acik Pik Putra yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada peneliti sehingga terselesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah, bersama dalam perjuangan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mohon maaf kepada semua pihak baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 27 April 2020  
Penulis,

Rinaldi Saputra

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

**1. Konsonan**

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

### 3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :*qāla*

رَمَى :*ramā*

قِيلَ :*qīla*

يَقُولُ :*yaqūlu*

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

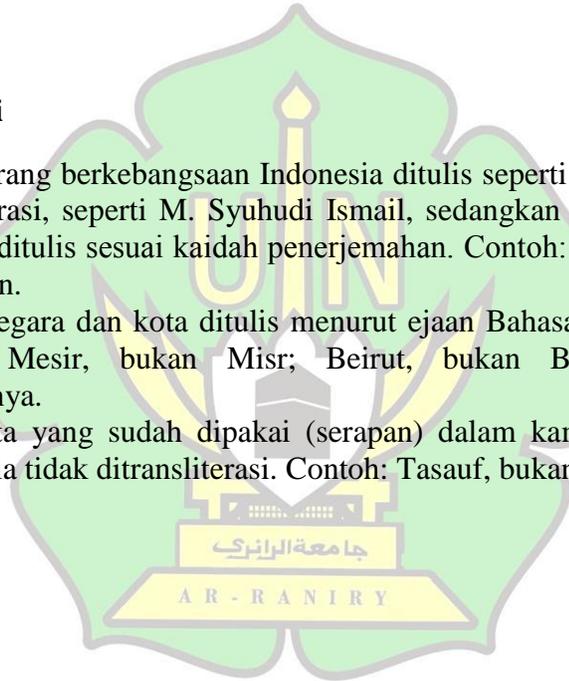
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

### Catatan:

#### Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



## ABSTRAK

Nama : Rinaldi Saputra  
NIM : 150603258  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)  
Pembimbing I : Inayatillah, MA, Ek.  
Pembimbing II : Evriyenni, SE., MSi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap produktivitas kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 23.0 *For Windows*. Hasil regresi menunjukkan  $Y = 23,306 + 0,574X$  artinya jika nilai pendidikan dan pelatihan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Pengaruh yang diberikan pendidikan dan pelatihan sebanyak 45,5% terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan BNI Syariah KC Banda Aceh. Pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kualitas diri dengan dibekali berbagai ilmu serta keterampilan yang baik yang bermanfaat untuk produktivitas kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas, Kinerja Karyawan

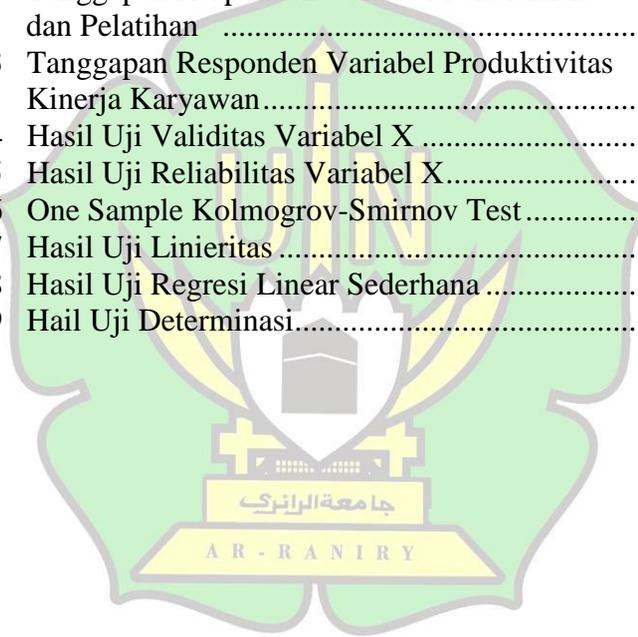
## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR SAMPEL JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>v</b>
<b>FORM PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.2 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	11
2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	14
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	14
2.2.2 Dimensi Pendidikan dan Pelatihan .....	16
2.2.3 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan...	17
2.2.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan .....	20
2.2.5 Peran Pelatihan dalam Kinerja Karyawan .....	21
2.3 Produktivitas Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kinerja .....	22
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja.....	24
2.3.3 Aspek Produktivitas Kinerja .....	28
2.3.4 Indikator Produktivitas Kinerja .....	30

2.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja.....	33
2.5 Penelitian Terdahulu.....	34
2.6 Kerangka Berpikir .....	37
2.7 Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Sumber Data .....	41
3.3 Populasi dan Sampel .....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5 Skala Pengukuran .....	44
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.7 Variabel Penelitian .....	46
3.8 Metode Analisis Data .....	47
3.9 Uji Hipotesis.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum PT BNI Syariah.....	52
4.1.1 Sejarah PT BNI Syariah .....	52
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.2 Karakteristik Responden .....	54
4.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	55
4.4 Uji Coba Instrumen Penelitian .....	60
4.4.1 Uji Validitas .....	60
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	67
4.7 Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja dan ROA .....	3
Tabel 1.2	Pendidikan Terakhir Karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh .....	5
Tabel 1.3	Periode Kerja Karyawan.....	5
Tabel 3.1	Skor Skala Likert.....	44
Tabel 3.2	Indikator dan Item Kuisisioner Diklat .....	46
Tabel 3.3	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi .....	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden .....	54
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	56
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel X .....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	62
Tabel 4.6	One Sample Kolmogrov-Smirnov Test .....	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Linieritas .....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	67
Tabel 4.9	Hail Uji Determinasi.....	68



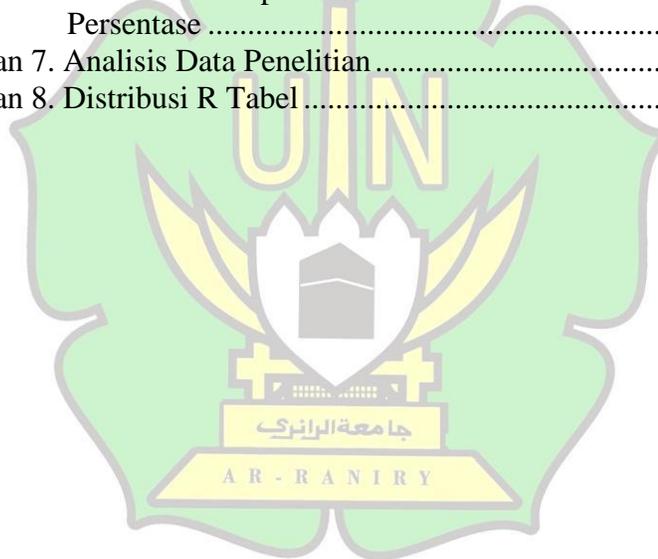
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Grafik Normalitas <i>Probability-Plot</i> .....	64
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedasitas .....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	78
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) .....	85
Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan.....	88
Lampiran 4. Tabulasi Penelitian Kuesioner Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) .....	91
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Kuesioner Produktivitas Kinerja Karyawan .....	93
Lampiran 6. Analisis Deskriptif Statistik Persentase .....	95
Lampiran 7. Analisis Data Penelitian .....	102
Lampiran 8. Distribusi R Tabel .....	106



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era reformasi ini, setiap lembaga atau organisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, menyadari bahwa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah sumber daya manusia (SDM), sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Peran SDM merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan dan perkembangannya.

Sebagai salah satu lembaga intermediasi (penengah) yang setiap kegiatannya harus berdasarkan prinsip-prinsip syariah, bank syariah menjalankan operasionalnya harus lebih mengutamakan kemashlahatan (kepentingan) masyarakat dibandingkan dengan kepentingan kalangan tertentu. Bank syariah berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas dari bank syaria'ah yaitu tidak menerima atau membebani bunga kepada nasabah, akan tetapi menerima atau membebani bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang diperjanjikan (Ismail, 2011).

Perkembangan Bank Syariah di daerah Provinsi Aceh diharuskan oleh Qanun syariat Islam di Aceh yaitu Qanun No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah di Aceh yang menetapkan ketentuan bahwa setiap lembaga keuangan yang

beroperasi di Provinsi Aceh wajib menganut prinsip dan sistem syariah.

Hal ini secara tidak langsung BNI Syariah KC Banda Aceh harus menunjang karyawannya dalam program diklat sebagai langkah pengabdianya kepada masyarakat, dimana karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan mengikuti kondisi daerah dan perkembangan zaman. Diklat dilakukan agar tujuan dari perusahaan yang bersangkutan dan bekerja dapat terelisasi dengan hasil yang optimal dan baik.

PT BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh menyadari permasalahan dalam segi penanganan pelayanan terhadap konsumen yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Seluruh keluhan yang dikeluhkan oleh nasabah telah diterima oleh pihak manajerial BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Keluhan tersebut dapat berupa sistem pelayanan yang tidak efisien dan pelayanan yang memberikan salah tanggap bagi nasabah sehingga pelayanan perusahaan terdapat kendala pada SDM sebagai aktor dari semua operasional perusahaan. Permasalahan ini memberikan kerusakan citra perusahaan terhadap pandangan masyarakat.

Menurut narasumber yang bertugas sebagai HRD (*Human Resource Depolevment*), keutamaan kinerja karyawan akan di nilai berdasarkan bagaimana seorang karyawan mampu untuk melakukan transaksi jual beli, investasi, serta dapat mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sejauh ini hasil pencapaian kinerja dari penambahan karyawan dan ROA yang diperoleh BNI Syariah KC Banda Aceh dapat dilihat berdasarkan tabel Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja dan ROA

Tahun	Persentase ROA	Penilaian Kinerja
2015	0,96%	Membaik
2016	0,98%	Membaik
2017	0,88%	Cukup Membaik
2018	1,01%	Sangat Membaik

Sumber: BNI Syariah KC Banda Aceh (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan persentase berfluktuatif dari tahun 2015 sebesar 0,96%, meningkat 0,04% ke tahun 2016 sebesar 0,98%, menurun 0,1% ke tahun 2017 sebesar 0,88% dan meningkat 0,13% ke tahun 2018 sebesar 1,01%. Pendeskripsian tersebut mendefinisikan bahwa pertumbuhan aset pada PT BNI Syariah sangat baik sehingga pertumbuhan kapasitas ini dijadikan acuan perkembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang bisa diandalkan untuk berkontribusi tinggi dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Penilaian kinerja jelas menunjukkan produktivitas kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh semakin membaik setiap tahunnya.

Produktivitas adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien (Soedarmayanti, 2016). Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Wirawan, 2009). Jadi produktivitas kinerja adalah cara menghasilkan dan meningkatkan barang atau jasa melalui peningkatan sumber daya yang ada dalam periode waktu tertentu. Produktivitas kinerja dapat diukur melalui kuantitas kerja,

kualitas kerja dan ketepatan waktu yang digunakan dalam memperoleh keuntungan perusahaan (Simamora, 2004).

Karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu cukup lama jelas telah melaksanakan diklat baik secara *on the job training* dan *off the job training*. Semakin sering program diklat yang dilaksanakan produktivitas kinerja karyawan juga meningkat. Setiap karyawan di BNI Syariah KC Banda Aceh di samping latar belakang pendidikan ditunjang dengan diklat yang memadai setiap periode tertentu.

SDM yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi belum cukup dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya sesuai dengan syarat jabatannya, maka perlu diberikan kesempatan bagi karyawan dalam menambahkan kemampuan sesuai dengan jabatan yang dimiliki melalui program diklat (Najib, 2015). Menurut Adrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2016) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pendidikan yang mempelajari segala aspek konseptual dan teoritis yang diajukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan organisasi. Diklat sebagai proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok. Rincian latar belakang pendidikan karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Pendidikan Terakhir Karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh**

Pendidikan Terakhir	Jumlah
D3	2
S1	41
S2	3
Total	46

Sumber: BNI Syariah KC Banda Aceh (2019)

Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai merupakan pengetahuan dan keterampilan dasar yang dimiliki karyawan. Perusahaan perlu menunjang program diklat setelah proses rekrutmen dan periode kerja tertentu. Sejauh ini setiap karyawan baru diberikan diklat selama tiga bulan pertama, setelah itu akan diberikan diklat diluar kantor sekali dalam periode satu tahun. Metode diklat bagi karyawan dilakukan dengan *on the job training* yang dilakukan dalam internal perusahaan. Namun dalam periode satu tahun setiap karyawan diberikan diklat secara *off the job training* yang dilaksanakan diluar kantor. Periode kerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Periode Kerja Karyawan**

Periode Kerja	Jumlah
< 1 Tahun	11
1-5 Tahun	26
>5 Tahun	9
Total	46

Sumber: Putri (2019)

Karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh didominasi oleh 26 karyawan yang bekerja dalam kurun waktu 1-5 tahun. Kurun waktu

tersebut karyawan telah diberikan diklat yang memadai dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar bank tidak terdepak dari persaingan. Meskipun sumber daya manusia (SDM) ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari hasil kerja bagi seluruh sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak & Limawandoyo, 2013).

BNI Syariah sebagai suatu lembaga keuangan harus ada kemampuan dalam menjajaki jalanannya operasional kerja, dimana karyawan yang dinyatakan sebagai *asset* terpenting perusahaan harus mengetahui visi dan misi dan Standard Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dan sistem jalan kerjanya perusahaan yang dapat dituangkan dalam materi pendidikan diklat bagi karyawan agar karyawan dapat memahami dan kerja optimal untuk menjalankan tujuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Suatu perusahaan perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Permasalahan dalam penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dartha (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel pelatihan dan pendidikan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Malang. Kemudian dilanjutkan dengan penelitian oleh penelitian Prajitiyasari (2012) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Maulana (2015) dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel produktivitas kerja. Penelitian Sambodo (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel produktivitas kerja. Penelitian Perdana (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan sesuai dengan tujuan penelitian diatas, maka dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian yaitu untuk pengembangan ilmu pada bidang studi tersebut.

## 2. Manfaat Praktis

### a. bagi penulis

Dengan adanya suatu penelitian ini di harapkan kepada penulis untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang pelaksanaan penelitian dan dapat menjadi motivasi bagi penulis dalam melakukan pengembangan diri dalam mendalami ilmu Perbankan khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM) Perbankan.

### b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Ar-Raniry

Dengan diadakan penelitian tentang pendidikan dan pelatihan ini akan menambah koleksi penelitian ilmiah bagi kampus UIN Ar-Raniry dan bagi FEBI khususnya.

### c. Bagi masyarakat

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan kepada masyarakat dalam mengambil pengetahuan, wawasan dan informasi dalam mengembangkan konsep keilmuan sumber daya manusia (SDM).

### d. Bagi PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil yang positif, minimal sebagai informasi dan perbaikan pengembangan dan peningkatan nilai-nilai produktivitas kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

## 1.5 Sistematika Pembahasan

Didalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **Bab II : Landasan Teori**

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori, temuan penelitian terdahulu, model penelitian, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai variabel penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis yang dipakai dalam penelitian, serta tahapan penelitian.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **Bab V : Penutup**

Pada bab terakhir merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada Bank BNI Syariah dan pihak terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen sumber daya manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2012).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanyaterdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain itu definisi yang sama diungkapkan oleh Sutrisno (2009) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen SDM merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### **2.1.1 Pengembangan sumber daya manusia**

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan

meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Handoko, 2003).

Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar mampu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusianya. Sehingga Umar (2008) mengemukakan tujuan dari pengembangan ialah untuk menyiapkan pegawai agar siap memangku 16 jabatan tertentu di masa akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian yang bertujuan untuk perbaikan kinerja. Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu

upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

## **2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

### **2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Sartika (2010), pendidikan dan pelatihan itu salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah ilmu, tapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Dessler (2008) pelatihan adalah proses pelatihan karyawan baru atau yang sudah ada, keterampilan dasar yang mereka butuhkan dilakukan dengan baik. Pelatihan adalah salah satu bisnis global pekerjaan. Baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja harus mengikuti pelatihan. Karena beberapa persyaratan pekerjaan akan berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain. جامعة الرندى

Menurut Yakub (2014), pelatihan merupakan bagian dari proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan ini dapat menerapkan metode prioritas tinggi dalam waktu singkat pada prakteknya daripada teori. Pendidikan dan pelatihan adalah ciptaan lingkungan di mana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang relevan.

Menurut Adrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2016) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pendidikan yang mempelajari segala aspek konseptual dan teoritis yang diajukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian Najib (2015) kembali menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar guna meningkatkan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut definisi para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan ciptakan lingkungan dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, pengetahuan dan sikap yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan berupa program yang dilaksanakan organisasi yang diharapkan dapat memberikan ransangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan bekerja, pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kerja organisasi. Tujuan dari diklat secara umum agar produktivitas kinerja karyawan meningkat dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

### 2.2.2 Dimensi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode yang ditetapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan perusahaan. Rencana pendidikan dan pelatihan ditentukan oleh penanggung jawab pendidikan dan pelatihan, yaitu manajer personalia. Dalam proses pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan tujuan, proses, waktu dan metode implementasi. Program ini harus diatur oleh manajer atau tim. Serta mendapatkan saran, ide, atau kritik yang membangun untuk membuatnya lebih baik. Metode pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Pendidikan dan pelatihan kejuruan yang dipilih harus sesuai untuk pekerjaan itu diterima oleh karyawan sebagai peserta diklat. Menurut Handoko (2003) dua kategori utama metode pelatihan dan pengembangan yaitu: metode praktis (on-the-job training) dan metode simulasi (off-the-job training).

Manfaat dari penyelenggaraan Diklat Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas,
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan,
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia,
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja,

- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### 2.2.3 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Najib (2015) terdapat dua metode dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Berikut uraian dari kedua metode tersebut.

#### a. Metode *on the job training*

Metode ini dilakukan dalam melatih seseorang secara langsung di mana peserta mempelajari pekerjaan dengan mempraktikannya. Pelatihan dilakukan saat karyawan sedang bekerja dan diberikan umpan balik secara langsung oleh pelatihnya.

Model *On the Job* merupakan model diklat dimana peserta bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan instruktur. Menurut Cherrington (dalam Najib, 2016) model diklat ini terbagi menjadi enam, yaitu:

- 1) *Job instruction training*, yaitu bentuk pelatihan yang memerlukan analisis kinerja pekerjaan secara teliti dimulai dengan penjelasan tujuan dan prosedur pelaksanaan pekerjaan.
- 2) *Apprenticeship*, yaitu diklat yang mengarah pada proses penerimaan karyawan baru di bawah bimbingan senior dalam kurun waktu tertentu.
- 3) *Internship and assistantships*, yaitu bentuk pelatihan yang serupa dengan *apprenliceship*.

- 4) *Job rotation and transfer* yaitu diklat yang dilakukan untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal.
- 5) *Junior boards and committee assignments*, yaitu diklat yang dilakukan dengan memindahkan peserta pelatihan.
- 6) *Couching and counseling* merupakan bentuk diklat yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan instruktur, dan penjelasan secara perlahan cara melakukan pekerjaan secara tepat.

*b. Metode off the job training*

Model diklat off the job training dilakukan di luar waktu kerja dan berlangsung di lokasi yang jauh dari tempat kerja dengan tujuan agar peserta lebih fokus selama program dilaksanakan. Model diklat ini menurut Cherrington (dalam Najib, 2016) terbagi menjadi enam, yaitu:

- 1) *Vestibule*, yaitu metode diklat yang dilakukan di dalam kelas atau bengkel suatu perusahaan industri kepada karyawan baru dengan membuat duplikat item atau kondisi pekerjaan dalam situasi kerja yang sebenarnya.
- 2) *Lecture*, yaitu metode diklat yang dilakukan pada suatu kelas dimana instruktur mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedangkan peserta mencatat serta mempresentasikannya.
- 3) *Independent Self-Study*, yaitu metode diklat yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri dari sumber

literasi atau mengikuti seminar yang dilaksanakan oleh seorang profesional dibidangnya.

- 4) *Conference discussion*, yaitu metode diklat dimana instruktur memberikan makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah. Instruktur dan peserta didik turut aktif dalam menerima dan mempersepsikan pendapat serta mengambil keputusan dari permasalahan yang akan dihadapi di dunia kerja.
- 5) *Teleconferencing*, yaitu diklat yang dilaksanakan dengan menggunakan satelit, yang pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.
- 6) *Case study*, yaitu metode diklat yang mengharuskan peserta untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dalam menganalisis masalah.
- 7) *Role playing*, yaitu metode diklat yang mengkondisikan peserta pada masalah tertentu.
- 8) *Simulation*, metode diklat yang menampilkan pekerjaan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya.
- 9) *Programmed instruction*, yaitu metode diklat yang menuntut peserta dapat memecahkan masalah sendiri, karena prosedur kerja sudah diprogram baik dalam computer, buku dan lainnya.

#### 2.2.4 Indikator Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

Indikator dari pendidikan/pelatihan (Diklat) menurut Sofyandi (2013) sebagai berikut:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan tersebut.
- b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

- a. Waktu pelaksanaan diklat yang mencakup: frekuensi peserta yang mengikut diklat dan kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditetapkan.
- b. Peserta diklat yang mencakup: intensitas kehadiran peserta, dan latar belakang pendidikan.

- c. Metode penyampaian materi diklat yang mencakup: mekanisme penyampaian materi diklat oleh instruktur, peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat, dan komunikasi antara instruktur dan peserta diklat.
- d. Instruktur yang mencakup kemampuan atau penguasaan instruktur terhadap materi diklat.
- e. Sarana dan prasarana diklat yang mencakup: kesesuaian antara tempat pelaksanaan dan jumlah peserta diklat, ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat.
- f. Materi diklat yang mencakup: kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta, penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas.

#### **2.2.4 Peran pelatihan dalam kinerja karyawan**

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi / instansi dipengaruhi oleh faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi maupun yang berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugas melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis, dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi (Saputra, 2012).

## **2.3 Produktivitas Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kinerja**

Produktivitas merupakan arti untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Produktivitas sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu juga berdampak pada peningkatan standar hidup. (Soedarmayanti, 2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja harus diperhatikan.

Produktivitas adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien (Sedramayanti, 2009). Secara filosofi produktivitas dianggap sebagai pandangan hidup dan sikap mental yang menunjukkan usaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang lebih baik (Payaman, 1995). Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Wirawan, 2009). Jadi produktivitas kinerja adalah cara menghasilkan dan meningkatkan barang atau jasa melalui peningkatan sumber daya yang ada dalam periode waktu tertentu.

Pakar ekonomi Islam Qardhawi (2012) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Hal ini karena telah diajarkan dalam islam bahwa setiap apa yang dikerjakan oleh manusia akan diketahui oleh Allah SWT, dan segala sesuatu akan mendapatkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan.

Produktivitas dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konverensi seperti tenaga kerja dan mesin jika diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisien. Hakikatnya melalui produktivitas manajemen dan para penentu kebijakan mengarahkan efektivitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh yang mencakup sedikit gambaran seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkat pembalikan, ketidakhadiran dan bahkan kepuasan pelanggan. Menurut Yuniasih dan Suwatno (2013) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa produktivitas dapat

diukur dengan dua standar yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai (Yuniasih dan Suwatno, 2013).

Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan (Yuniasih dan Suwatno, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur produktivitas kinerja dapat dilakukan melalui produktivitas fisik yang didalamnya mencakup aspek kuantitas dan kualitas, serta dapat diukur pula melalui produktivitas nilai yang cakupannya berdasarkan nilai kemampuan, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, dan sebagai stimulus untuk selalu berbuat baik.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara

keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja diantaranya sebagai berikut:

a. Sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja

b. Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang lebih baik.

d. Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

Produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu diantaranya

berupa apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya. Apresiasi tersebut berupa fasilitas kesejahteraan yang meliputi gaji, kesehatan karyawan, bonus dari penunjang pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

Selain dalam bentuk apresiasi, produktivitas kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh peraturan dan kebijakan yang ada didalam perusahaan dimana peraturan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Dalam hal jaminan kesehatan, perusahaan memiliki kerjasama dengan rumah sakit dan lain-lain. Berbagai fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan seperti: laptop, printer, kursi, meja, alat tulis, dan scanner. Dengan harapan para karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri walaupun telah diberikan berbagai fasilitas penunjang masih terdapat kendala yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas karyawan seperti sulitnya mengumpulkan agen perubahan, penilaian atasan yang tidak adil dan karyawan yang tidak bisa bekerja sama.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting didalam memajukan perusahaan, diperlukannya rasa cinta dan rasa memiliki terhadap perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan memiliki Standart Operating Procedur (SOP) yang didalamnya dicantumkan segala peraturan dan aturan yang diperbolehkan serta yang dilarang didalam perusahaan. Dalam SOP terdapat sistem manajemen kinerja karyawan yang dapat dibuat untuk menciptakan pemahaman bersama antara perusahaan dan

karyawan mengenai tujuan yang harus dicapai serta cara optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.

Tahap sistem manajemen kinerja karyawan terbagi 3 yaitu:

- a. Tahap perencanaan kinerja karyawan
- b. Tahap pemantauan kinerja karyawan
- c. Tahap pengukuran kinerja karyawan

Sistem Manajemen kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, terutama dalam tahap pengukuran kinerja karyawan dan dilakukan oleh atasan langsung. Apabila karyawan tidak hadir tanpa keterangan atau terlambat lebih dari 4 kali maka akan di berikan surat peringatan (Achmad, 2012).

Menurut Simanjuntak (2010) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu:

- a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Oleh Karen itu latihan kerja bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan, karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat.

- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kinerja karyawan.

c. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Cara pandangan atasan terhadap bawahan, dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja.

### 2.3.3 Aspek Produktivitas Kinerja

Menurut Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kinerja antara lain yaitu:

a. Perbaikan terus – menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

c. Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

d. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisien produksi. Selain itu manfaat pengukuran produktivitas bisa terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target tujuan yang nyata serta pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan dengan satu sama lainnya.

#### **2.3.4 Indikator Produktivitas Kinerja**

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Soedarmayanti, 2016) indikator produktivitas kinerja adalah:

- a. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- c. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- d. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan kedepan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah

- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Adapun indikator produktivitas kinerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk

menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Simamora (2004) indikator-indikator yang dapat mengukur produktivitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah tertentu dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, yaitu standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang dilakukan hingga mendapatkan hasil output dengan memaksimalkan waktu yang tersedia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kinerja yang digunakan penulis berdasarkan pada teori yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja, karena di setiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan (Siagian, 2002). Aspek-aspek dari produktivitas tertuang dalam indikator dari produktivitas kinerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

#### **2.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja**

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu: pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kinerja seseorang dengan baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang yang diembannya. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman yang memiliki peranan yang sangat besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami karyawan dalam menjalankan organisasi. (Soeroto, 2003).

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara professional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait. Hubungan antara Diklat dengan kinerja karyawan adalah sangat erat, karena tujuan diadakannya diklat adalah sebagai suatu usaha dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan baik dari segi kemampuan dan kualitas dalam pekerjaan, dimana setiap instansi perlu mengadakan program Diklat demi peningkatan produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja, dan kinerja ini lahir karena adanya semangat dan kegairahan dalam bekerja mencapai tujuan.

Sudiro (2009) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para karyawan sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu upaya bagi peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk mendapatkan ide-ide baru terhadap penelitian selanjutnya, kajian terdahulu dapat membantu peneliti dalam memposisikan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	NAMA	HASIL PENELITIAN
1	Asep Sudarjat (2015) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu”	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan thitung > ttabel yaitu sebesar $2,354 > 1,683$ . Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R_{square} = 0.122$ .
2	Donald Oharra Sinaga (2014) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kota Baru”	Berdasarkan hasil analisis regresi mapun secara parsial, dapat diketahui bahwa Pendidikan dan latihan dalam bentuk materi diklat, instruktur diklat, dan metode diklat secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3	<p>Edi Saputra (2012)          “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada badan kepegawaian daerah kota malang)</p>	<p>Bahwa peranan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan dan pelatihan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.</p>
4	<p>Ema Desia Prajitiasari (2012)          “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung”</p>	<p>Ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan dengan Produktivitas Kerja.</p>



5	Suardi Yakub (2014) “Pengaruh Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial, variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero), artinya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama ini memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan diterapkannya disiplin kerja bagi pegawai dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
---	---	--

Sumber : Penelitian Terdahulu (2020)

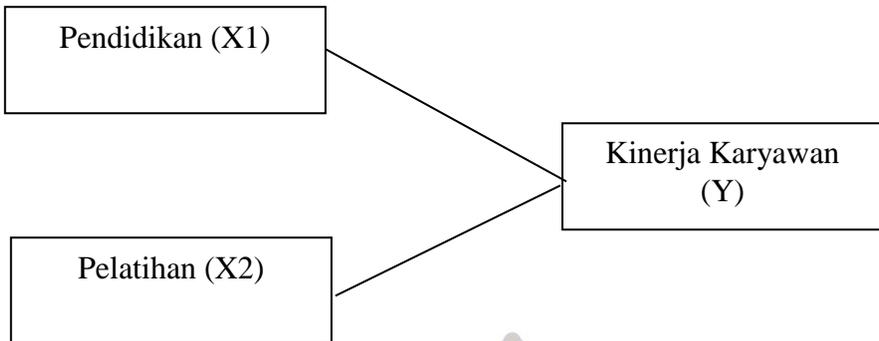
## 2.6 Kerangka Pemikiran

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan teori pengaruh ketiga variable (X) terhadap variable (Y), yang secara garis besar menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan meningkat dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa dengan pengembangan maka kinerja karyawan akan meningkat,

serta kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik pula. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai produktivitas secara optimal, yang berdampak pada perbaikan kinerja sesuai yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2003) yang menyatakan bahwa “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Selain pendidikan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Seperti yang dijelaskan Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto (2012) bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian karyawan, mengurangi waktu belajar, promosi karyawan, orientasi karyawan terhadap organisasi, memecahkan persoalan operasional dan sebagainya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Adapun mengenai kedisiplinan yang

harus ditanamkan dalam diri karyawan lebih didasarkan atas kesadaran dan kesediaan sendiri untuk menaati semua peraturan perusahaan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian terdahulu oleh Sapto (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang juga disebutkan Siagian (2002) disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja karyawan, maka diperlukannya pendidikan, pelatihan, serta penerapan disiplin kerja yang baik. Sesuai dengan pernyataan Dessler (2008) bahwa faktor penilaian kinerja berdasarkan pada kualitas, kuantitas, supervisi yang diperlukan, kehadiran, dan konservasi.

Berdasarkan kajian dari teori tersebut diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis yang secara sederhana digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasibuan 2013

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_a$  : Adanya pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian pengujian melalui variabel-variabel dari suatu penelitian yang ditunjukkan dengan angka-angka (Noor, 2012). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang ditujukan langsung dari hasil pengamatan pada PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Adapun pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif merupakan pengambilan jenis penelitian berdasarkan angka-angka dengan menggunakan analisis statistic. Analisis tersebut menggunakan bantuan aplikasi komputer statistiska *SPSS Version 23.0 For Windows*.

#### **3.2 Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

##### **3.2.1 Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh sebagai responden.

### 3.2.2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan.

Data sekunder penelitian ini, berupa data tentang karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh dan juga peneliti memperoleh data sekunder dari beberapa buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta dokumen yang masih berhubungan dengan materi penelitian.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek juga merupakan populasi (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 46 karyawan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Pemilihan sampel dengan cara ini secara acak dengan sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2013).

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlahnya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berhubungan dengan jumlah populasi  $< 100$ , maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dari jumlah karyawan PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh, yaitu 46 karyawan yang dijadikan sebagai sampel.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengambilan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner, yaitu sebaran kuisioner kepada karyawan PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Azwar, 2010).

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada responden. Kuisioner yang diberikan memuat sejumlah pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, di mana kuisioner yang diberikan bersifat tertutup karena untuk memperoleh data yang luas dari objek penelitian. Kuisioner yang bersifat tertutup

berarti memberikan keluasaan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan apa yang dinilai responden (Azwar, 2010).

### 3.5 Skala Pengukuran

Kuisisioner yang diberikan kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang merupakan setuju dan tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Penggunaan terhadap sikap responan akan di dibentuk dalam skala ordinal yang merupakan skala dalam penelitian kualitatif dengan penomoran. Skala yang digunakan adalah skala pengukuran sikap, yaitu *Belief Strength* yang pengukurannya terdiri dari 6 pilihan jawaban. Berikut merupakan pilihan 6 jawaban dari alat ukur *Belief Strength*, yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Skor Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Agak Tidak Setuju	3
4	Agak Setuju	4
5	Setuju	5
6	Sangat Setuju	6

Sumber: Amaliah (2008)

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Validitas data adalah kecermatan suatu data atau instrument data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Uji validitas item menggunakan analisis *Corrected Item Total Correlation* pada *SPSS Version 23.0 For Windows* (Purnomo, 2016). Analisis ini sebagai cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Uji dilakukan pada signifikansi 0,05, kriteria pengujian item dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah uji yang banyak digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang menggunakan skala kuisisioner atau angket (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur kestabilan suatu alat ukur. Segala alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Uji reabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan (Purnomo, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Adapun koefisien reabilitas yang angkanya berada di rentang 0 sampai 1,00. Bila semakin tinggi koefisien reabilitasnya

yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila koefisien yang semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya.

### 3.7 Variabel Penelitian

#### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut Adrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2016) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pendidikan yang mempelajari segala aspek konseptual dan teoritis yang diajukan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dan item pernyataan kuisioner yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Indikator dan Item Kuisioner Diklat**

<b>Indikator</b>	<b>No Item Kuisioner</b>
Isi pelatihan	1, 2
Metode	3, 4
Sikap dan keterampilan instruktur	5, 6
Fasilitas	7, 8
Lama waktu	9, 10

Sumber: Sofyandi (2013).

#### 3.7.2 Variabel dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kinerja. Produktivitas adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan

sumber daya manusia secara efisien (Sedramayanti, 2009). Indikator dan item pernyataan kuisioner yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Indikator dan Item Kuisioner Diklat**

<b>Indikator</b>	<b>No Item Kuisioner</b>
Kuantitas kerja	1, 2, 3, 4
Kualitas kerja	5, 6, 7
Ketepatan waktu	8, 9, 10

Sumber: Simamora (2004).

### **3.8 Metode Analisis Data**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Sesuai dengan tujuan penelitian untuk itu perlu dilakukan analisis data regresi linear sederhana dalam melihat pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis uji regresi linear sederhana perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat dari uji regresi.

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus menunjukkan nilai residual harus berdistribusi normal, adanya hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut penjelasan mengenai syarat uji asumsi klasik

### 3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 For Windows* dilakukan agar dapat mengetahui distribusi secara teoritis (Purnomo, 2016). Kriteria keputusan uji normalitas adalah:

Jika Sig. (2-tailed) > 0,05 maka residual berdistribusi normal

Jika Sig. (2-tailed) < 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas secara visual dapat dianalisis menggunakan grafik *Probability Plots of Regression Standardized* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 For Windows*. Kriteria pengambilan keputusannya, jika output grafik menunjukkan titik-titik menyebar atau mendekati garis diagonal maka nilai residual tersebut berdistribusi normal (Purnomo, 2016).

### 3.8.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel prediktor dengan variabel dependen. Uji linieritas regresi merupakan pembuktian benarkah model garis linier yang diterapkan benar dan sesuai dengan keadaanya atau tidak. Uji ini digunakan dengan menganalisis tabel ANOVA atau analisis varian pada *SPSS Version 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika koefisien signifikan < 0,05 maka data dinyatakan garis regresi berbentuk linear (Purnomo, 2016).

### 3.8.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik adalah data residual yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan (Purnomo, 2016). Analisis uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dari grafik *Scatterplot*. Grafik *Scatterplot* menunjukkan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika titik berbentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, maka grafik menunjukkan telah terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Purnomo, 2016).

### 3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel tingkat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016). Adapun persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + e \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kinerja Karyawan.

$\alpha$  : Konstan

$\beta$  : Koefisien regresi

X : Pendidikan dan Pelatihan

e : Error term

### 3.8.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau *R-Square* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (KD) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (*cateris paribus*). Nilai R-Square akan diubah ke dalam bentuk persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016). Tingkat pengaruh koefisien determinansi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tinggi Rendahnya Koefisien Determinansi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Keterangan</b>
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Supranto (2001)

### 3.9 Uji Hipotesis

Langkah pengujian dan pembuktian secara statistik terhadap hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan uji parsial atau uji t (Purnomo, 2016). Dilakukannya uji t agar mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak kepada variabel dependen. Uji t dilakukan pada tingkat signifikan

0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-2$ . Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table (Purnomo, 2016). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

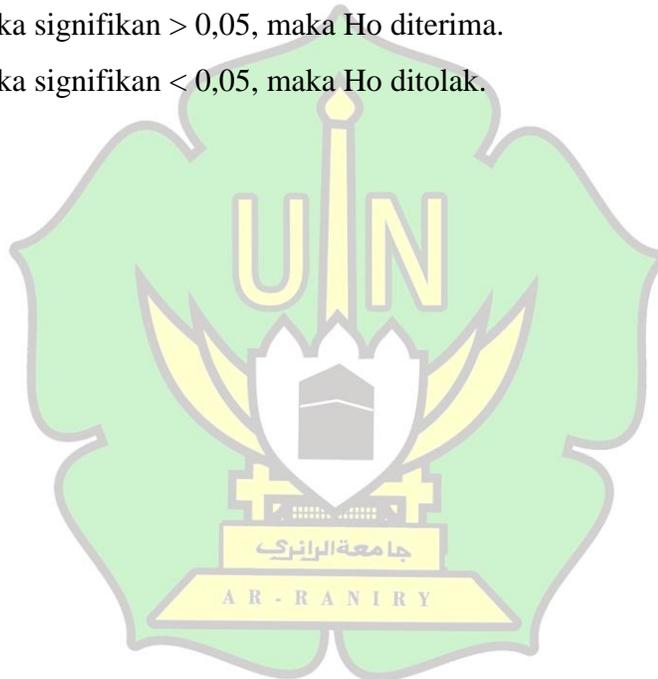
Jika atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Adapun kriteria pengujian berdasarkan nilai signifikansi untuk mengambil keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

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



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT BNI Syariah**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT BNI Syariah**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate

Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. . Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point (bnisyariah.com,2020)

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT BNI Syariah**

Adapun visi dari PT BNI Syariah adalah:

- 1) Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.
- 2) Adapun misi dari PT BNI Syariah adalah:
- 3) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 4) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 5) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

- 6) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 7) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah (bnisyariah.com,2020).

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 46 karyawan. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini digolongkan ke dalam lima macam yakni berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, usia, dan jabatan yang tempati.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No.	Data	Jumlah (karyawan)	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	24	52,2%
	Perempuan	22	47,8%
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
2.	Usia		
	20-29 Tahun	37	80,4%
	30-40 Tahun	9	19,6%
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
3.	Pendidikan terakhir		
	Diploma	2	4,3%
	Sarjana S-1	41	89,2%
	Sarjana S-2	3	6,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
4.	Masa kerja		
	< 1 Tahun	11	23,9%
	1-5 Tahun	26	56,5%

	>5 Tahun	9	19,6%
	<b>Jumlah</b>	46	100%

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tiga kategori yakni responden berdasarkan jenis kelamin, responden berdasarkan usia, dan responden berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk kategori yang pertama, karyawan PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh memiliki jumlah karyawan sebanyak 46 orang dengan rincian laki-laki sebanyak 24 orang dan perempuan 22 orang. Kategori yang kedua yaitu responden berdasarkan usia, terdapat 37 orang karyawan dengan rentang berusia 20-39 tahun. Kemudian terdapat 9 orang karyawan dengan rentang usia 30-40 tahun. Kategori yang ketiga adalah, karyawan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdapat sebanyak 41 karyawan lulusan S1, 3 karyawan lulusan S2 dan 2 karyawan lulusan diploma. Namun karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sebanyak 11 karyawan, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 karyawan sedangkan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 9 karyawan.

### 4.3 Analisis Deskripsi Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh dengan jumlah responden 46 orang. Deskripsi variabel yang digunakan yaitu ada variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang merupakan variabel X dan variabel produktivitas kinerja karyawan yang merupakan variabel Y. Analisis deskriptif ini

digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakter sampel yang berasal dari tanggapan responden.

#### 4.3.1 Pendidikan dan Pelatihan atau diklat (X)

Untuk melihat tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Indikator	Item (X)	Persentase						Mean
		STS	TS	ATS	AS	S	SS	
Isi pelatihan	1	0	0	0	0	63%	37%	5,37
	2	0	0	0	2,2%	69,6%	28,3%	5,26
Metode	3	0	0	0	4,3%	50%	45,7%	5,41
	4	0	0	0	6,5%	43,5%	50%	5,43
Sikap dan keterampilan instruktur	5	0	0	0	8,7%	45,7%	45,7%	5,37
	6	0	0	0	2,2%	54,3%	43,5%	5,41
Fasilitas	7	0	0	0	2,2%	60,9%	37%	5,35
	8	0	0	0	2,2%	45,7%	52,5%	5,50
Lama waktu	9	0	0	0	2,2%	47,8%	50%	5,48
	10	0	0	0	2,2%	37%	60,9%	5,59

Sumber: Data primer diolah (2020).

Berdasarkan Tabel 4.2 keseluruhan pendapat responden mengenai variabel pendidikan dan pelatihan efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja berdasarkan jawaban karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Keseluruhan unsur dari diklat seperti isi pelatihan, metode, sikap dan keterampilan instruktur, fasilitas dan lama waktu pelaksanaan diklat dapat membantu pekerjaan karyawan.

Pernyataan pertama menunjukkan rata-rata 5,37 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan pertama dari 37% karyawan memilih sangat setuju dan 63% lainnya memilih setuju. Jawaban responden pada pernyataan kedua, rata-rata 5,26 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 28,3% karyawan memilih sangat setuju, 69,6% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan ketiga, rata-rata 5,41 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 45,7% karyawan memilih sangat setuju, 50% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan keempat menjawab rata-rata 5,43 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 50% karyawan memilih sangat setuju, 43,5% memilih setuju dan 6,5% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kelima, rata-rata 5,37 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 45,7% karyawan memilih sangat setuju, 45,7% memilih setuju dan 8,7% lainnya memilih agak setuju.

Dilanjutkan pada pernyataan keenam responden menjawab rata-rata 5,41 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 43,5% karyawan memilih sangat setuju, 54,3% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan ketujuh, rata-rata 5,35 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 37% karyawan memilih sangat setuju, 60,9% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kedelapan, rata-rata 5,50 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 52,5% karyawan memilih sangat setuju, 45,7%

memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kesempilan, rata-rata 5,48 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 50% karyawan memilih sangat setuju, 47,8% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kesepuluh, rata-rata 5,19 yang berarti bahwa responden sangat setuju dilihat dari 60,9% karyawan memilih sangat setuju, 37% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju.

#### 4.3.2 Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden untuk variabel Produktivitas Kinerja Karyawan**

Indikator	Item (Y)	Persentase						Mean
		STS	TS	ATS	AS	S	SS	
Kuantitas kerja	1	0	0	0	0	54,3%	45,7%	5,46
	2	0	0	0	4,3%	47,8%	47,8%	5,43
	3	0	0	0	2,2%	45,7%	52,2%	5,50
	4	0	0	0	6,5%	56,5%	37%	5,30
Kualitas kerja	5	0	0	0	2,2%	56,5%	41,3%	5,39
	6	0	0	0	4,3%	45,7%	50%	5,46
	7	0	0	0	4,3%	56,5%	39,1%	5,35
Ketepatan waktu	8	0	0	0	4,3%	52,25	43,5%	5,39
	9	0	0	0	2,2%	71,7%	26,1%	5,24
	10	0	0	0	4,3%	80,4%	15,2%	5,11

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 keseluruhan pendapat responden mengenai variabel produktivitas kinerja karyawan berdasarkan

jawaban karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Karakteristik kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu yang dimanfaatkan karyawan pada perusahaan menunjukkan produktivitas kinerja yang baik. Produktivitas kinerja dapat ditinjau dari penilaian kinerja dan profitabilitas yang dimiliki perusahaan.

Pernyataan pertama menunjukkan rata-rata 5,46 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan pertama dari 45,7% karyawan memilih sangat setuju dan 54,3% lainnya memilih setuju. Jawaban responden pada pernyataan kedua, rata-rata 5,43 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 47,8% karyawan memilih sangat setuju, 47,8% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan ketiga, rata-rata 5,50 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 52,2% karyawan memilih sangat setuju, 45,7% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan keempat menjawab rata-rata 5,30 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 37% karyawan memilih sangat setuju, 56,5% memilih setuju dan 6,5% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kelima, rata-rata 5,39 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 41,3% karyawan memilih sangat setuju, 56,5% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju.

Dilanjutkan pada pernyataan keenam responden menjawab rata-rata 5,46 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 50% karyawan memilih sangat setuju, 45,7% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan

ketujuh, rata-rata 5,35 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 39,1% karyawan memilih sangat setuju, 56,5% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kedelapan, rata-rata 5,39 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 43,5% karyawan memilih sangat setuju, 52,25% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kesempilan, rata-rata 5,24 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 26,1% karyawan memilih sangat setuju, 71,7% memilih setuju dan 2,2% lainnya memilih agak setuju. Jawaban responden pada pernyataan kesepuluh, rata-rata 5,11 yang berarti bahwa responden setuju dilihat dari 15,2% karyawan memilih sangat setuju, 80,4% memilih setuju dan 4,3% lainnya memilih agak setuju.

## **4.4 Analisis Ujicoba Instrumen Penelitian**

### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk melihat kevalidan setiap pernyataan di dalam kuesioner. Valid berarti alat ukur digunakan sesuai dengan kegunaannya. Untuk melihat valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan cara melihat nilai  $r_{hitung}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai  $r_{hitung}$  ditentukan dari nilai *Corrected Item-Total Correlations* yang dianalisis dengan bantuan SPSS versi 23. Nilai  $r_{tabel}$  didapat dari rumus  $df = 45-2$

dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 yaitu 0.301. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
DIKLAT (X)	1	0,554	0,301	Valid
	2	0,400	0,301	Valid
	3	0,414	0,301	Valid
	4	0,414	0,301	Valid
	5	0,446	0,301	Valid
	6	0,538	0,301	Valid
	7	0,409	0,301	Valid
	8	0,412	0,301	Valid
	9	0,410	0,301	Valid
	10	0,372	0,301	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Kuisisioner ini didistribusikan kepada 45 responden untuk diujicoba. Nilai r<sub>tabel</sub> yang terdapat pada tabel r<sub>Product Moment Pearson</sub> diperoleh  $df = 45 - 2 = 43$  dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,301. Tabel 4.4 jelas menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlations* lebih besar dibandingkan r<sub>tabel</sub>. Jadi, keseluruhan 10 item pernyataan yang terdapat dalam variabel DIKLAT (X) dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Keterangan
Produktivitas Kinerja (Y)	1	0,467	0,301	Valid
	2	0,408	0,301	Valid
	3	0,428	0,301	Valid
	4	0,373	0,301	Valid
	5	0,472	0,301	Valid
	6	0,508	0,301	Valid
	7	0,462	0,301	Valid
	8	0,412	0,301	Valid
	9	0,363	0,301	Valid
	10	0,380	0,301	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Kuisisioner ini didistribusikan kepada 45 responden untuk diujicoba. Nilai r<sub>table</sub> yang terdapat pada tabel r *Product Moment Pearson* diperoleh  $df = 45 - 2 = 43$  dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,301. Tabel 4.5 jelas menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlations* lebih besar dibandingkan r<sub>table</sub>. Jadi, keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam variabel produktivitas kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat keterandalan dari sebuah alat ukur. Andal atau reliabel berarti hasil dari pengukuran yang dilakukan lebih dari satu kali memperoleh hasil yang sama dan dalam kondisi yang sama pula. Ketentuannya adalah nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka alat ukur dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabel didapatkan dengan bantuan SPSS versi 23.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Coefficient Confidence</i></b>	<b>Keterangan</b>
X	0.766	0.60	Reliabel
Y	0.755	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2020)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel  $> 0,60$  dengan jumlah responden ( $n = 45$ ). Maka semua variabel telah memenuhi uji reliabilitas dan terbukti keandalannya menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel dalam penelitian menunjukkan residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS Versi 23 dengan tingkat signifikansi 0,05. Residual berdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)*  $>$  dari 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

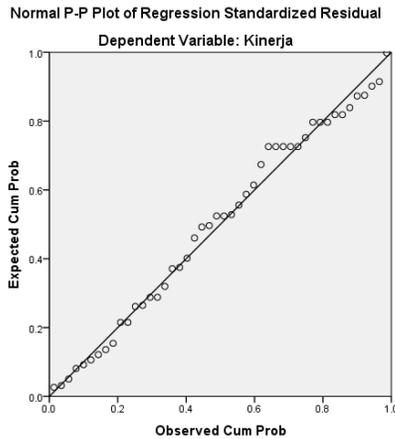
**Tabel 4.6**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83182927
	Most Extreme Differences	
	Absolute Positive	.098
	Negative	-.061
Test Statistic		-.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 dengan jumlah responden (n) = 46. Maka data pada persamaan regresi dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Probability Plots of Regression Standardized* yang ketentuannya adalah garis data riil harus mengikuti garis diagonal maka dinyatakan berdistribusi normal, seperti yang disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Uji Normalitas *Probability-Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 dapat kita lihat bahwa penyebaran titik-titik atau garis data riil mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan data dalam persamaan regresi berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linier atau tidak atau dengan kata lain apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas ini adalah apabila signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel adalah linier. Hasil uji linieritas ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linieritas**

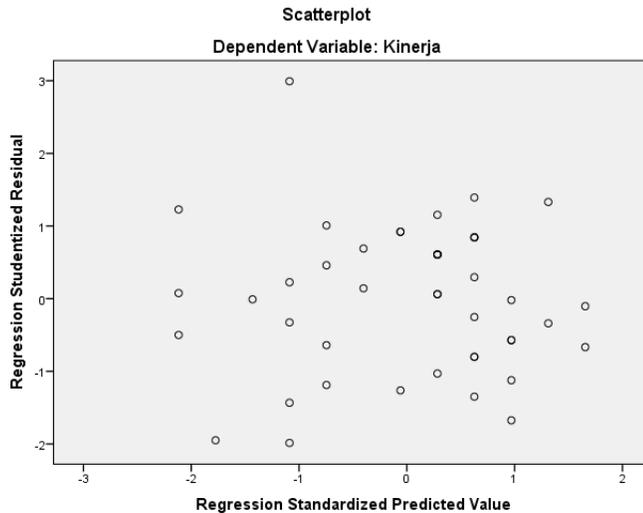
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.150	1	126.150	36.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	151.002	44	3.432		
	Total	277.152	45			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja						
b. Predictors: (Constant), DIKLAT						

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 36,76 dengan nilai Sig. < 0,05 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan melihat ada atau tidaknya kesamaan varians dan residual observasi yang satu dengan observasi lainnya. Apabila varians dan residualnya sama maka dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dengan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar pada titik origin dan tidak membentuk pola yang teratur. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*:



Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik pengolahan data dan menyebar pada titik origin (angka 0) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 4.6 Uji Analisis Data

### 4.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan regresi yang hanya melibatkan satu variabel independen yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) dan variabel independennya adalah produktivitas kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.306	5.138		4.536	.000
	DIKLAT	.574	.095	.675	6.063	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 23,306 + 0,574X + e$$

Berdasarkan Tabel 4.9 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 23,306 artinya nilai konsisten variabel (Y) produktivitas kinerja karyawan. Koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,574 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan (DIKLAT) berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan atau dengan kata lain jika nilai pendidikan dan pelatihan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan.

#### 4.6.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel pelatihan dan pendidikan (DIKLAT) terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan melihat nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel independennya. Hasil pengujian regresi linier sederhana

menunjukkan bahwa nilai  $\beta = 0,574$ . Penentuan hipotesisnya menyebutkan jika  $\beta \neq 0$  maka  $H_a$ , yaitu pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap produktivitas kinerja karyawan.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.853

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas kinerja karyawan sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya 54,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan

Hasil dari penelitian yang diperoleh adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 23,306 + 0,574X$ . Koefisien regresi (b) variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,574 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan (diklat) berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan atau dengan kata lain jika nilai pendidikan dan pelatihan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Pengaruh yang diberikan pendidikan dan pelatihan sebanyak 45,5% terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan BNI Syariah KC Banda Aceh.

Pelatihan dan pendidikan yang dijalani oleh para karyawan memiliki pengaruh yang sangat baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Pendidikan merupakan usaha pembelajaran dasar yang harus diikuti oleh karyawan untuk mendapatkan ilmu yang bisa diterapkan dalam bekerja. Sedangkan pelatihan adalah tindak lanjut dari pendidikan awal yang sudah diterima, artinya para karyawan mendapat penambahan ilmu atau keahlian melalui program pelatihan untuk lebih meningkatkan keterampilan para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan pula produktivitas kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Pada dasarnya para karyawan di BNI Syariah Cabang Banda Aceh ini sudah memiliki pengetahuan tentang ilmu keuangan dan dasar-dasar perbankan karena mayoritas karyawan

dengan gelar sarjana merupakan lulusan dari program studi ekonomi. Hal tersebut menjadikan mereka sudah paham dan mempunyai bekal pengetahuan tentang dunia ekonomi yang termasuk di dalamnya ilmu perbankan. Kesesuaian latar belakang pendidikan menjadi penting agar karyawan mampu memahami secara lebih jauh dan mampu menerima segala pengetahuan baru yang didapatkan ketika bekerja, karena sudah mempunyai dasar pengetahuan tentang ekonomi dan perbankan.

Adapun mengenai pelatihan yang diperoleh karyawan di BNI Syariah Cabang Banda Aceh ini merupakan hal yang sangat penting karena pelatihan merupakan tindak lanjut dari pengetahuan yang sudah dimiliki sebelumnya. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mampu memperdalam ilmunya serta mendapatkan keterampilan yang bermanfaat dalam dunia perbankan. Para karyawan mendapatkan program pelatihan ini dengan berbagai fasilitas dan tentunya ilmu dan keterampilan baru yang akan diperoleh. Program pelatihan selalu diadakan untuk menunjang kinerja para karyawan baik karyawan yang baru maupun yang sudah lama.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, maka dapat diketahui bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Banda Aceh. Hal ini juga sejalan dengan fenomena yang terjadi pada BNI Syariah cabang Banda Aceh yang memiliki para karyawan dengan kinerja yang sangat produktif dengan berbagai capaian prestasi. Prestasi karyawan dapat dilihat dari peningkatan ROA sebesar

1,01% pada tahun 2018 yang sebelum menurun pada tahun 2018. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan data sekunder yang diperoleh juga menunjukkan kinerja karyawan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sambodo (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja. Penelitian Maulana (2015) juga menunjukkan hal yang sama dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT PLN (Persero) Area Sanggau. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

Hal serupa juga terdapat pada penelitian Prajitiastari (2012) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat nilai pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja. Kemudian penelitian dilakukan oleh Dartha (2010) dengan Judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Pelatihan dan Pendidikan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Malang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan yakni pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan  $Y = 23,306 + 0,574X$  artinya jika nilai pendidikan dan pelatihan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Pengaruh yang diberikan pendidikan dan pelatihan sebanyak 45,5% terhadap produktivitas kinerja karyawan di perusahaan BNI Syariah KC Banda Aceh. Pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kualitas diri dengan dibekali berbagai ilmu serta keterampilan yang baik yang bermanfaat untuk produktivitas kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak BNI Syariah Cabang Banda Aceh dan serta kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang hal yang sama dengan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak BNI Syariah Cabang Banda Aceh diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan mereka dengan terus melakukan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya secara berkala untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengkaji mengenai produktivitas kinerja karyawan, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini agar bisa mendapatkan hasil yang lebih sempurna.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Lakbang Pressindo.
- Al-Qardhawi, Y. (2012). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Amaliah, S. (2008). Hubungan Sanitasi Lingkungan dan Faktor Budaya Dengan Kejadian Diare pada Anak Balita di Desa Toriyo Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Unimus*. 1(1): 91–97.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dhartha, Ketut. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. 6(2).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Liberty*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A.P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Diatama.
- Maulana, Wahyu. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT PLN (Persero) Area Sanggau. *Skripsi*. Pontianak: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Najib, Mohammad. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Noor, J. (2012). *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Payaman, S. (1995). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Perdana, Angga. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Prajitiasari, E.D. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika*. 10(2).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Poorogo: Wade Group
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sambodo, I. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk

- Cabang Sulawesi. *Skripsi*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Saputra, Edi. dkk. (2012). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. *Jurnal Admistrasi Publik (JAP)*. 2(1): 119.
- Sartika, Dewi. (2010). Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera Cabang Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Manda Maju
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cet. Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, A. & Limawandoyo, E.A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*. 1(2).
- Simanjuntak, P.J. (2010). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soeroto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3E.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sudarjat, Asep. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi*. Pangaraian: Universitas Pasir Pengaraian.
- Sudiro. (2009). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen sumber Daya manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Supranto. J. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana
- Umar, Husen. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yakub, Suardi. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Kertas Kraft Aceh (Persero).*Skripsi*. Aceh: STIMIK Triguna Dharma.
- Yuniarsih, T & Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN 1



**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
PT BNI SYARIAH CABANG BANDA ACEH**

**Oleh: جامع  
Rinaldi Saputra  
NIM: 150603258**

**PRODI S1-PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA  
ACEH  
2019 M/ 1441 H**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN**  
**PT BNI SYARIAH CABANG BANDA ACEH**

---

---

**PENGANTAR**

Saya, mahasiswa dari jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Demi tercapainya penelitian yang ingin dilakukan maka saya mohon kepada responden untuk mengisi kuesioner penelitian dengan menjawab pertanyaan ini dalam keadaan yang sebenarnya yang dialami oleh responden, karena dalam hal ini jawaban anda:

1. Dijamin kerahasiannya,
2. Tidak ada kaitannya dengan karir bapak/ibu/saudara/I,
3. Tidak terlibat dengan partai politik manapun, dan
4. Semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i dalam meluangkan waktu untuk melakukan pengisian kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan terimakasih.

## LEMBARAN PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

a. Nama : .....*(boleh dikosongkan)*

b. Jenis kelamin:

1.  Laki-laki  
 Perempuan

2.

c. Berapa Usia Anda?

1.  dibawah 20 tahun  
 40-49 tahun

4.

2.  20-29 tahun

5.

50 tahun keatas

3.  30-39 tahun

d. Pendidikan Terakhir

1.  SD  
 Diploma

4.

2. SMP 5.   
 Sarjana
3.  SMA 6.  
 Lainnya, sebutkan.....

e. Berapa lama anda telah bekerja?

1.  < 1 Tahun  
 2.  1 – 5 Tahun  
 3.  > 5 Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET, VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT BNI SYARIAH CABANG BANDA ACEH.

Berilah tanda (√) pada pertanyaan yang disediakan dengan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya oleh Bapak/Ibu/Sdr/i, alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)  
 2= Tidak setuju (TS)  
 3= Agak Tidak Setuju (ATS)  
 4 = Agak Setuju (AS)  
 5 = Setuju (S)  
 6 = Sangat Setuju (SS)

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pemberian materi dan praktik selama program diklat sesuai kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam pekerjaan anda.						
2	Program diklat yang anda terima selama ini relevan dengan bidang dan jabatan anda						
3	Metode diklat di dalam kantor di bawah pengawasan instruktur sesuai dengan gaya belajar dan pengalaman anda.						
4	Metode diklat di dalam maupun di luar kantor sudah membantu anda mengembangkan produktivitas kinerja anda.						
5	Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi yang saya terima terarah dan efektif						
6	Gaya instruktur yang melatih anda secara langsung cukup efektif diterapkan prosedur kerja anda.						
7	Setiap periode kerja dalam satu tahun anda diberikan diklat di luar kantor.						
8	Waktu pelaksanaan diklat yang anda terima selama ini sudah berjalan secara efektif						
9	Diklat yang dilaksanakan dalam lingkup kantor cukup efektif karena anda dapat menyelesaikan masalah secara mandiri atau tim di bawah instruksi atasan						
10	Fasilitas yang disediakan selama diklat sesuai dengan fasilitas kerja anda biasanya di kantor.						

## 2. Produktivitas Kinerja

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Anda selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan						
2	Pekerjaan anda dapat meningkatkan pendapatan perusahaan setiap bulannya						
3	Anda mengerjakan pekerjaan sampai tuntas dan terukur						
4	Hasil kinerja anda sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang relevan dengan bidang dan jabatan anda						
5	Anda selalu mengikuti prosedur kerja perusahaan untuk hasil yang diperoleh efektif dan efisien						
6	Anda menyukai pekerjaan yang menantang						
7	Anda bekerja secara tim dan senang menerima saran atau kritikan dari atasan atau rekan kerja						
8	Anda selalu cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab anda						
9	Saya selalu mengutamakan ketepatan dan keefektifan dalam bekerja						
10	Bagi anda kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produksi perusahaan						

## LAMPIRAN 2

**TABULASI DATA HASIL UJICOBA VARIABEL  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**

RESPONDE N	ITEM KUISIONER									
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0
R01	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6
R02	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5
R03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
R04	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6
R05	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5
R06	4	4	5	4	5	5	5	4	4	6
R07	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6
R08	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5
R09	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6
R10	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6
R11	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5
R12	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
R13	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6
R14	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5
R15	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
R16	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5
R17	6	4	6	5	6	5	5	5	5	6
R18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
R19	5	6	4	4	5	5	5	6	6	5
R20	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6
R21	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5
R22	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6
R23	6	6	6	5	5	6	5	4	5	5
R24	5	5	5	4	5	5	6	5	6	5
R25	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
R26	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6
R27	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6

R28	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
R29	5	5	4	6	6	5	5	5	5	5
R30	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5
R31	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
R32	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R33	6	5	5	6	6	6	2	5	6	4
R34	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6
R35	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5
R36	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
R37	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
R38	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
R39	5	5	5	6	5	5	5	6	4	4
R40	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6
R41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R42	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
R43	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R45	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6

Sumber: Data Primer (2020)



### Uji Validitas (Item-Total Statistics)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	48.78	9.722	.554	.732
X2	48.98	10.068	.400	.751
X3	48.91	9.992	.414	.749
X4	48.98	9.886	.414	.749
X5	48.87	10.027	.446	.745
X6	48.78	9.949	.538	.736
X7	49.09	9.401	.409	.753
X8	49.02	9.795	.412	.749
X9	49.04	9.953	.410	.749
X10	48.96	9.907	.372	.755

Sumber: *Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)*

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber: *Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)*

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## LAMPIRAN 3

**TABULASI DATA HASIL UJICOBA VARIABEL  
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN**

RESPONDE N	ITEM KUISIONER									
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0
R01	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6
R02	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5
R03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
R04	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6
R05	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5
R06	4	4	5	4	5	5	5	4	4	6
R07	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6
R08	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5
R09	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6
R10	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6
R11	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5
R12	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
R13	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6
R14	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5
R15	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
R16	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5
R17	6	4	6	5	6	5	5	5	5	6
R18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
R19	5	6	4	4	5	5	5	6	6	5
R20	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6
R21	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5
R22	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6
R23	6	6	6	5	5	6	5	4	5	5
R24	5	5	5	4	5	5	6	5	6	5
R25	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
R26	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6
R27	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6

R28	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
R29	5	5	4	6	6	5	5	5	5	5
R30	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5
R31	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
R32	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R33	6	5	5	6	2	6	2	5	6	4
R34	6	5	5	5	5	5	1	5	5	6
R35	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5
R36	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
R37	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
R38	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
R39	5	5	5	6	5	5	5	6	4	4
R40	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6
R41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R42	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
R43	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R45	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6

Sumber: Data primer (2020)



### Uji Validitas (Item-Total Statistics)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48.60	11.609	.467	.731
Y2	48.80	11.664	.408	.737
Y3	48.73	11.564	.428	.734
Y4	48.80	11.664	.373	.741
Y5	48.78	10.722	.472	.727
Y6	48.60	11.655	.508	.728
Y7	49.00	9.773	.462	.736
Y8	48.84	11.407	.412	.736
Y9	48.87	11.755	.363	.742
Y10	48.78	11.495	.380	.740

Sumber: *Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)*

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber: *Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)*

## LAMPIRAN 4

**TABULASI DATA PENELITIAN KUISIONER  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)**

RESPONDE N	ITEM KUISIONER									
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0
S01	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5
S02	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
S03	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
S04	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6
S05	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S06	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5
S07	5	6	6	5	5	5	6	6	5	6
S08	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6
S09	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5
S10	5	5	6	6	4	5	5	6	4	6
S11	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5
S12	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6
S13	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5
S14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6
S15	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6
S16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
S17	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6
S18	5	5	4	6	5	5	6	6	5	4
S19	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5
S20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
S21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
S22	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6
S23	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5
S24	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
S25	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6
S26	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5
S27	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6

S28	6	5	6	6	5	6	5	5	5	6
S29	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
S30	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6
S31	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6
S32	5	6	6	5	6	5	5	5	6	6
S33	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
S34	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6
S35	6	5	5	5	5	6	5	6	6	5
S36	6	6	5	4	4	6	6	5	6	5
S37	6	5	5	5	5	5	4	5	5	6
S38	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6
S39	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6
S40	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
S41	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6
S42	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6
S43	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
S44	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6
S45	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6
S46	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6

Sumber: Data primer (2020)



## LAMPIRAN 5

**TABULASI DATA PENELITIAN KUISIONER  
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN**

RESPONDE N	ITEM KUISIONER									
	Y1	Y 2	Y 2	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0
S01	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6
S02	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
S03	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4
S04	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
S05	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
S06	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5
S07	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5
S08	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5
S09	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5
S10	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5
S11	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
S12	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5
S13	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S14	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5
S15	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6
S16	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5
S17	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5
S18	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
S19	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5
S20	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
S21	5	5	5	4	4	5	5	6	5	5
S22	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5
S23	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5
S24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
S25	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5
S26	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5
S27	5	6	6	5	5	5	6	5	6	6

S28	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5
S29	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5
S30	5	4	5	4	6	5	6	5	5	5
S31	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5
S32	5	6	5	6	6	5	6	6	5	5
S33	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5
S34	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5
S35	6	6	6	5	6	6	5	5	5	6
S36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
S37	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6
S38	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5
S39	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5
S40	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5
S41	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5
S42	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5
S43	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5
S44	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5
S45	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5
S46	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5

Sumber: Data Primer (2020)



## LAMPIRAN 6

## ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK PERSENTASE

*Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)*

## Descriptive Statistics Variable X

Item	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1	46	5	6	5.37	.488
X2	46	4	6	5.26	.491
X3	46	4	6	5.41	.580
X4	46	4	6	5.43	.620
X5	46	4	6	5.37	.645
X6	46	4	6	5.41	.541
X7	46	4	6	5.35	.526
X8	46	4	6	5.50	.548
X9	46	4	6	5.48	.547
X10	46	4	6	5.59	.541
Valid N (listwise )	46				

## X1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Setuju	29	63.0	63.0	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

## X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	32	69.6	69.6	71.7
Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	23	50.0	50.0	54.3
Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
Setuju	20	43.5	43.5	50.0
Sangat Setuju	23	50.0	50.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Setuju	21	45.7	45.7	54.3
Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	25	54.3	54.3	56.5
Sangat Setuju	20	43.5	43.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	28	60.9	60.9	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	21	45.7	45.7	47.8
Sangat Setuju	24	52.2	52.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	22	47.8	47.8	50.0
Sangat Setuju	23	50.0	50.0	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	17	37.0	37.0	39.1
Sangat Setuju	28	60.9	60.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics Variabel Y**

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	46	5	6	5.46	.504
Y2	46	4	6	5.43	.583
Y3	46	4	6	5.50	.548
Y4	46	4	6	5.30	.591
Y5	46	4	6	5.39	.537
Y6	46	4	6	5.46	.585
Y7	46	4	6	5.35	.566
Y8	46	4	6	5.39	.577
Y9	46	4	6	5.24	.480
Y10	46	4	6	5.11	.434
Valid N (listwise)	46				

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	54.3	54.3	54.3
Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	22	47.8	47.8	52.2
Sangat Setuju	22	47.8	47.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	21	45.7	45.7	47.8
Sangat Setuju	24	52.2	52.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
Setuju	26	56.5	56.5	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y5**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	26	56.5	56.5	58.7
Sangat Setuju	19	41.3	41.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y6**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	21	45.7	45.7	50.0
Sangat Setuju	23	50.0	50.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y7**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	26	56.5	56.5	60.9
Sangat Setuju	18	39.1	39.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y8**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	24	52.2	52.2	56.5
Sangat Setuju	20	43.5	43.5	100.0

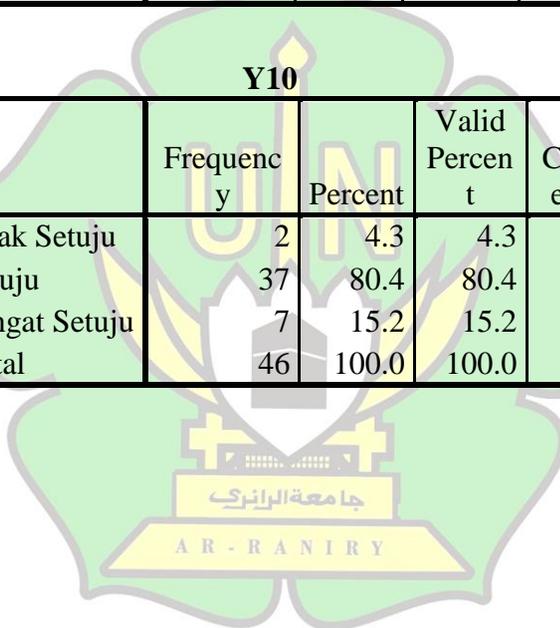
Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Setuju	33	71.7	71.7	73.9
Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	37	80.4	80.4	84.8
Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 7

### ANALISIS DATA PENELITIAN Output SPSS Version 23.0 for Computer (2020)

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83182927
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.098
	Positive	.061
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

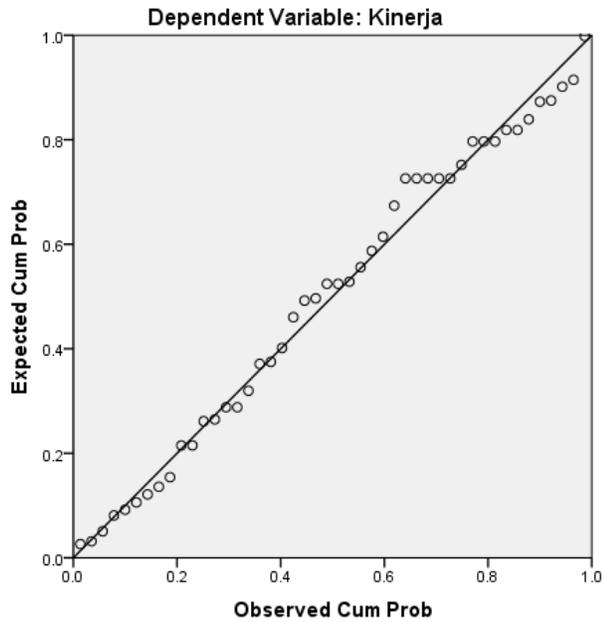
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji Linearitas

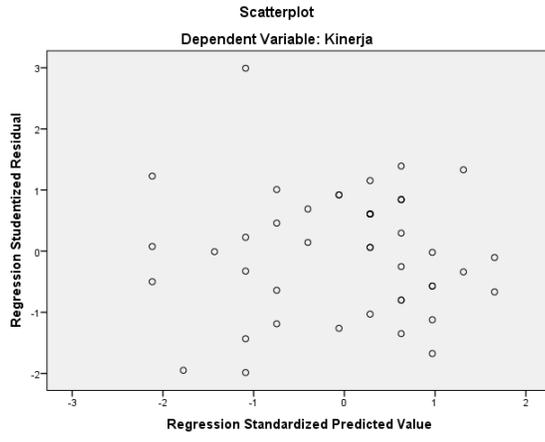
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.150	1	126.150	36.759	.000 <sup>b</sup>
Residual	151.002	44	3.432		
Total	277.152	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), DIKLAT

3. Uji Heteroskedasitas



**Uji Hipotesis**

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.306	5.138		4.536	.000
DIKLAT	.574	.095	.675	6.063	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

2. Uji R-Square

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.853	1.977

a. Predictors: (Constant), DIKLAT

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja



## LAMPIRAN 8

## DISTRIBUSI R TABEL

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,432	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,267
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097

35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

