PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC JAKARTA PEMUDA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

FARDA SHAFARIYANA

NIM : 64201582

Program Studi Manajamen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Farda Shafariyana
NIM	: 64201582
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **" Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda "**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak)dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 24 Juni 2024

Yang menyatakan,

Farda Shafariyana

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama	: Farda Shafariyana
NIM	: 64201582
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda"** ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Juni 2024
Yang menyatakan,

Farda Shafariyana

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	: Farda Shafariyana
NIM	: 64201582
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi	: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 09 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Imelda Sari, S.IP., M.E. .....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedi Suharyadi, S.E., M.M. .....

Penguji II : Rani, S.Pd., M.M. .....

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda"** adalah hasil karya tulis Farda Shafariyana dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini :

Nama : Farda Shafariyana
Alamat : Jl. Cipinang Timur Rt002 Rw011 No.19
No. Telp : 0895375739520
E-mail : fardariyana11@gmail.com

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201582
Nama Lengkap : Farda Shafariyana
Dosen Pembimbing I : Imelda Sari, S.I.P., M.E.
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	02 April 2024	Membahas outline kuantitatif statistik, judul, dan aplikasi Mendeley.	
2.	05 April 2024	Bimbingan BAB I	
3.	03 Mei 2024	Bimbingan BAB I dan BAB II	
4.	13 Mei 2024	Bimbingan BAB II dan BAB III	
5.	17 Mei 2024	Bimbingan BAB III	
6.	!9 Mei 2024	Bimbingan BAB IV	
7.	11 Juni 2024	Bimbingan BAB IV dan BAB V	
8.	12 Juni 2024	Bimbingan BAB V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 02 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 12 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 08 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Imelda Sari, S.I.P., M.E.)

PERSEMBAHAN

Wa may yattaqillāha yaj'al lahụ makhrajā wa yarzuq-hu min ḥaiṡu lā yaḥtasib, wa may yatawakkal 'alallāhi fa huwa ḥasbuh, innallāha bāligu amrih, qad ja'alallāhu likulli syai`ing qadrā. Artinya : Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan membukakan jalan keluar baginya.

(Ayat 1000 Dinar).

Dengan mengucap puji Syukur kepada Allah S.W.T. Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapak Edi Mahmudin dan Ibu Siti Rohmah tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing,mendukung,memotivasi,memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku. Ayah dan Ibu aku sangat sayang kalian berdua.
2. Ibu Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan Ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan Pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
3. Kakek (Alm) Abdul Ghoni dan Nenek (Almh) Kholilah yang telah pergi 8 tahun lalu,berkat doa beliau lah aku bisa ditahap ini, aku sayang kalian berdua.
4. Adikku Firda Shafariyani dan Muhammad Zindan Ali yang telah menjadi curahan hatiku, yang telah memberiku semangat, aku sayang kalian berdua.Saudara-saudara ku yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, aku sayang kalian semua.
5. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu Farda Shafariyana, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih sudah berusaha menjadi yang terbaik walaupun terkadang apa yang diinginkan tidak tercapai, terima kasih sudah selalu mencoba bangkit ketika terluka, terima kasih untuk semua hal-hal yang tidak bisa diceritakan, terima kasih sudah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapain yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari rayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul (Skripsi), yang penulis ambil sebagai berikut, **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda".**

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen),observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancer. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Imelda Sari, S.I.P., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Dwi Prayitno selaku Branch Operations dan Service Manager Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas SI-8A.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umunya.

Jakarta, 24 Juni 2024

Penulis

Farda Shafariyana

ABSTRAK

Farda Shafariyana (64201582), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

Bank Syariah Indonesia adalah lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang industri keuangan. Untuk memiliki karyawan yang baik sesuai dengan kualifikasi diinginkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan siap menghadapi persaingan yang semakin pesat. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan melalui produktivitas kerja merupakan strategi utama dalam meningkatkan daya saing bank syariah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap produktivitas (Y), mengetahui pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Serta mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Hasil penelitian ini menemukan variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai thitung sebesar 4.976 > ttabel sebesar 2.048 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Variabel Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.223 < t_{tabel} sebesar 2.048 dan nilai signifikan sebesar 0.825 > 0.05. Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

Kata Kunci: Pendidikan,Pelatihan dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Farda Shafariyana (64201582), The Influence of Education and Training on Employee Work Productivity at Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

Bank Syariah Indonesia is a financial institution operating in the financial industry. To have good employees in accordance with the desired qualifications in order to increase the company's work productivity and be ready to face increasingly rapid competition. Having education and training through work productivity is the main strategy in increasing the competitiveness of Islamic banks. The purpose of this research is to determine the effect of education (X1) on productivity (Y), to determine the effect of training (X2) on work productivity (Y). As well as knowing the effect of education and training on employee work productivity. This research uses quantitative methods with questionnaire distribution techniques to obtain primary data from employees of Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. The results of this research found that the Education variable (X1) had a significant and positive effect on work productivity (Y) with a t value of 4.976 > t table of 2.048 and a significant value of 0.000 < 0.05. The Training variable (X2) does not have a significant and negative effect on Work Productivity (Y) with a t value of 0.223 < t table of 2.048 and a significant value of 0.825 > 0.05. Education (X1) and Training (X2) simultaneously influence employee work productivity (Y) at Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

Keywords: Education, Training and Work Productivity.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Lembar Judul Skripsi i
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi i
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah ii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi iii
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta iv
Lembar Konsultasi Skripsi v
Lembar Persembahan vi
Kata Pengantar (Prakata) vii
Abstrak ix
Daftar Isi xi
Daftar Tabel xiv
Daftar Gambar xv
Daftar Lampiran xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 6
1.3. Tujuan Penelitian 6
1.4. Manfaat Penelitian 6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian 7
1.6. Sistematika Penulisan 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1. Deskripsi Konseptual 10
2.1.1. Pengertian Pendidikan 10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pendidikan 11
2.1.3. Tujuan Pendidikan 12
2.1.4. Indikator Pendidikan 12
2.1.5. Pengertian Pelatihan 13
2.1.6. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan 14
2.1.7. Tujuan Pelatihan 15
2.1.8. Indikator Pelatihan 15
2.1.9. Pengertian Produktivitas Kerja 16

2.1.10. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja 17
2.1.11. Tujuan Produktivitas Kerja 18
2.1.12. Indikator Produktivitas Kerja 18
2.2. Penelitian yang Relevan 19
2.3. Kerangka Berpikir 24
2.4. Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1. Desain Penelitian 26
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian 27
3.2.1. Populasi Penelitian 27
3.2.2. Sampel Penelitian 27
3.3. Definisi Operasional Variabel 28
3.4. Teknik Pengumpulan Data 31
3.4.1 Observasi 31
3.4.2. Kuesioner 32
3.4.3. Dokumentasi 32
3.5. Teknik Analisis Data 33
3.5.1. Uji Kualitas Data 33
3.5.2. Uji Asumsi Klasik 35
3.5.3. Uji Hipotesis 37
3.5.4. Uji Koefisien Determinasi 40
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1. Hasil Penelitian 42
4.1.1 Karakteristik Responden 42
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian 44
4.2. Uji Kualitas Data 44
4.2.1. Uji Validitas 44
4.2.2. Uji Reliabilitas 46
4.3. Uji Asumsi Klasik 46
4.3.1. Uji Normalitas 46
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas 48
4.3.3. Uji Multikolinearitas 49
4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda 50

4.4. Pengujian Hipotesis 51
4.4.1. Uji Secara Parsial (Uji T) 51
4.4.2. Uji Secara Simultan (Uji F) 53
4.5. Uji Koefisien Determinasi (R2) 54
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian 55
4.6.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja 55
4.6.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja 56
4.6.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja 57
4.7. Implikasi Penelitian 57
4.8. Keterbatasan Penelitian 58
BAB V PENUTUP 60
5.1. Kesimpulan 60
5.2. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 66
SURAT KETERANGAN PKL / RISET 67
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME 68
LAMPIRAN-LAMPIRAN 69

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan 20

Tabel III.1 Operasional Variabel 28

Tabel III.2 Kuesioner 32

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 43

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas 45

Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas 46

Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas 48

Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas 50

Tabel IV.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 50

Tabel IV.9 Hasil Uji T 52

Tabel IV.10 Hasil Uji F 53

Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Berpikir 24

Gambar IV.1 Hasil P-P Plot..... 47

Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 49

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

DAFTAR LAMPIRAN

A1. Kuesioner Penelitian 69

A2. Tabulasi Data 73

B1. Hasil Uji Validitas 76

B2. Hasil Uji Reliabilitas 82

C1. Nilai R-Tabel 83

C2. Nilai T-Tabel 84

D1. Nilai F-Tabel 85

D2. Dokumentasi Penelitian 86

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang dimiliki setiap orang sebagai makhluk sosial untuk mencapai sesuatu. SDM tidak hanya mencakup kemampuan fisik dan perilaku saja, tetapi juga cara berpikir seseorang yang juga dipengaruhi oleh lingkungan dan keinginan untuk mewujudkan cita-citanya. SDM adalah orang-orang yang digunakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, perencana, dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau bisnis SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi.

Menurut Larasati mendefinisikan "SDM merupakan salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi. SDM juga sangat penting untuk kemajuan perusahaan."(Siagian, 2021). Pada dasarnya, SDM adalah individu yang bekerja untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, secara mikro dan makro, SDM didefinisikan sebagai orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi. Mereka disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain, pengertian SDM secara makro adalah warga negara yang memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum.

> Menurut Ratnasari dalam Siagian mendefinisikan "Sumber daya manusia yang unggul secara individualistik memanfaatkan kemampuan mereka untuk kepentingan pribadi. Ini sangat berbahaya karena dapat menyebabkan penyakit *lupus* manusia *homo homini* atau manusia serigalanya manusia. Namun, karyawan yang unggul secara partisipatoris adalah karyawan yang mampu berkolaborasi dan kompetitif dalam kehidupan.."(Siagian, 2021).

Produktivitas kerja adalah bagian penting dari keberhasilan perusahaan jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, perusahaan akan mudah mencapai tujuan mereka. Untuk bertahan dalam industri 4.0 saat ini, semua bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka dan terus meningkatkan produktivitas. Selain itu, pendidikan dan pelatihan adalah salah satu metode untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Maksud dengan demikian, jelas bahwa pelatihan dan pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena menilai pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah semua usaha untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan di tempat kerja. Dengan kata lain pentingnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan akan banyak membawa manfaat, bukan hanya bagi karyawan itu sendiri tapi juga untuk perusahaan.

"Produktivitas adalah ukuran dari apa yang diperoleh dan apa yang diberikan, serta seberapa jauh (*input*) dapat menghasilkan (*output*) sesuai dengan standar yang ditetapkan" (Asnora, 2020). Membuat atau mencatat *to-do-list* dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja, yang sangat penting bagi bisnis untuk beroperasi secara efisien untuk menghasilkan profit yang maksimal, memberikan produk atau layanan berkualitas, dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Produktivitas sangat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Efek dari produktivitas akan berdampak pada kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan.

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang diterima oleh setiap peserta didik. Tujuan pendidikan adalah untuk memberi peserta didik kemampuan untuk memahami, memahami, dan menjadi lebih dewasa dengan kemampuan mereka untuk berpikir secara kritis. Pendidikan formal terjadi secara berjenjang dan sistematis dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Sebagai bekal untuk memulai kehidupan bermasyarakat, semua peserta didik di pendidikan formal diberi pedoman dan etika moral yang luas. Pendidikan informal adalah proses yang benar-benar terjadi sepanjang hidup di mana seseorang memperoleh pandangan, prinsip, keterampilan, dan pengetahuan dari pengalaman sehari-hari dan pengaruh dari lingkungannya, seperti pasar, perpustakaan, pekerjaan, dan pertemanan.

"Pendidikan informal tidak terstruktur secara struktural, tidak memiliki tingkatan yang berurutan, tidak memiliki ijazah, dan membutuhkan waktu belajar sepanjang hidup. Sebaliknya, pendidikannya lebih berfokus pada hasil pengalaman individual daripada hubungan belajar mengajar buatan" (Manurung, S., & Manurung, 2019). Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan dapat membentuk siswa yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan, dan kecerdasan intelektual mereka sehingga mereka dapat menjadi orang yang terampil, cerdas, dan berakhlak mulia.

> Pelatihan adalah upaya perusahaan untuk membantu karyawan belajar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan ini adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang ditegaskan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2020a).

Pelatihan adalah bagian penting dari dunia kerja karena dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang lebih baik sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai prosedur. Adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, seperti keterampilan komunikasi, keterampilan kepemimpinan dan keterampilan kerjasama tim. Pelatihan dapat dijadikan solusi yang efisien untuk meningkatkan kemampuan pekerja. Dalam pengembangan SDM pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan atau karyawan yang memiliki posisi tertentu di perusahaan atau organisasi. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan.

Bank Syariah Indonesia adalah perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam bidang industri keuangan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan melalui produktivitas kerja merupakan strategi utama dalam meningkatkan daya saing bank syariah. Pada penelitian ini ditemukan beberapa permasalahan, yaitu masih sebagian karyawan tidak memiliki pendidikan dibidang perbankan syariah yang menyebabkan karyawan belum menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang kegiatannya. Selanjutnya untuk pelatihan beberapa karyawan belum menerima pelatihan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Perusahaan harus mengembangkan SDM melalui pendidikan dan pelatihan rutin. Ini akan memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan tambahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Setiap karyawan yang bekerja di industri perbankan terdapat berbagai macam pelatihan maupun pendidikan. Pendidikan dan pelatihan ini akan dilakukan untuk berbagai alasan. Misalnya, saat dunia perbankan mengalami perubahan sistem teknologi, seluruh karyawan harus dilatih tentang sistem terbaru tersebut. Sebaliknya, untuk bank syariah, karyawan harus dilatih bukan hanya tentang sistem teknologi terbaru, tetapi juga tentang pemahaman dan pelatihan khusus tentang transaksi yang dilakukan dalam perbankan syariah.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa "Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja" (Nova, S., & Heriyanto, 2023). Namun ada juga beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa "Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai"(Madani, B. P., & Utama, 2024). Begitu juga pelatihan, "penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif akan tetapi secara parsial semua variabel mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja" (Nova, S., & Heriyanto, 2023). Namun ada juga beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa " Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja" (Lestari, 2019).

Dari fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pembahasan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
3. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

2. Aspek Praktis

1) Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau acuan untuk pengambilan Keputusan dalam pengembangan bisnis perbankan syariah, penelitian ini diharapkan lembaga dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan para karyawan.

2) Bagi Masyarakat

   Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi Masyarakat untuk menambah wawasan mengenai SDM di Bank Syariah Indonesia.

3) Bagi peneliti

   Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang tepat untuk sebuah perusahaan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilaksanakan guna untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda yang beralamat di Graha Mas Pemuda, Jl. Pemuda No.2 Blok AB.1, Jati, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220. Periode pada penelitian ini dilakukan 1 bulan dari tanggal 1 Juni hingga 30 Juni 2024. Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan semua karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda berjumlah 32 karyawan. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara garis besar permasalahan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep ataupun variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain: Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini sebagai gambaran proses penelitian di perusahaan, disesuaikan dengan teori ataupun konsep-konsep relevan yang dijelaskan dalam riset meliputi tentang tempat serta waktu penelitian, pendekatan serta jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen variabel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan kondisi objektif Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda sebagai pengukuran gambaran umum pada perusahaan yang akan diteliti dengan uji deskriptif data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari pembahasan serta saran. Kesimpulan merupakan penjelasan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan

dalam rumusan permasalahan, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Setelah itu sub bab saran berisi rekomendasi peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Bagian dari laporan yang disebut deskripsi konseptual berisi beberapa konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Deskripsi konseptual mencakup analisis berbagai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

2.1.1. Pengertian Pendidikan

"Pendidikan adalah proses meningkatkan sumber daya manusia seseorang untuk memaksimalkan kemampuan sosial dan perkembangan mereka. Ini membentuk hubungan yang kuat antara individu dan lingkungan budaya mereka." (Larasati, A. K., Asbari, M., Pinandita, P. H., & Putri, 2023).

> Pendidikan menurut Amirin dalam arti luas adalah hidup, artinya pendidikan adalah semua pengetahuan yang dipelajari sepanjang hidup yang dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja, yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap orang dan berpengaruh sepanjang hidup (pendidikan sepanjang hidup).Dalam arti luas Pengajaran juga merupakan kegiatan mengajar. Dan pendidikan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. (Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, 2022).

> Pendidikan juga merupakan proses memanusiakan manusia yang memungkinkan orang untuk memahami diri mereka sendiri, orang lain, alam, dan lingkungan budaya mereka. Oleh karena itu, karena tujuan pendidikan adalah menanamkan rasa dan cita-cita, pendidikan tidak terpengaruh oleh budaya yang meliputi karena salah satunya adalah perbedaan budaya. Karena salah satunya, pencapaian tujuan pendidikan selalu menghasilkan konsekuensi. (Azzahra, G. F., Asbari, M., & Ariani, 2023).

Dari berbagai definisi di atas mendefinisikan bahwa pendidikan adalah meningkatkan SDM untuk memaksimalkan kemampuan sosial dan perkembangan mereka dan memberikan pengaruh positif pada pemahaman seseorang tentang diri mereka sendiri, orang lain, alam, dan lingkungan budaya mereka.

2.1.2. Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Pendidikan

Faktor-Faktor yang dapat memengaruhi pendidikan secara keseluruhan disebut sebagai faktor yang mempengaruhi pendidikan, dan beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Keluarga

   Keluarga adalah tempat pertama seorang anak belajar apa pun dari kedua orang tua dan orang dewasa mereka. Keluarga adalah tempat terbaik bagi anak untuk belajar hal-hal positif tentang kehidupan.

2. Faktor Sekolah

   Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pendidikan siswa karena merupakan tempat di mana mereka memperoleh pengetahuan dan belajar tentang hal-hal lain. Di sekolah, anak-anak juga mulai berinteraksi dengan orang-orang yang berbeda dari keluarga mereka, yang memiliki latar belakang dan prinsip yang berbeda.

3. Faktor Tempat

   Pendidikan keluarga dan sekolah dapat gagal jika anak atau siswa tinggal di lingkungan yang tidak sehat, seperti di dekat anak-anak yang suka tawuran. Orang tua sering memilih dan menyekolahkan anak-anaknya di sekolah asrama atau *boarding school* karena mereka memiliki lingkungan pendidikan yang bagus.

4. Faktor Fisiologis

   Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu. Faktor ini dibedakan menjadi dua macam, pertama keadaan jasmani dan keadaan rohani. Banyak orang mungkin tidak menyadari bahwa kesehatan fisik seseorang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menerima informasi, termasuk pelajaran.

2.1.3. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan di setiap negara akan berbeda tergantung pada dasar negara, falsafah hidup, dan ideologinya. Namun, sebagai manusia Indonesia, tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kualitas hidup manusia.
2. Membentuk manusia yang bersikap dan berperilaku sesuai dengan pancasila.

Pendidikan berfungsi sebagai media untuk mengembangkan potensi manusia dan mempersiapkan mereka untuk masa depan. Bisa dikatakan bahwa pendidikan negara adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

2.1.4. Indikator Pendidikan

"Kondisi pendidikan di Indonesia masih belum mencapai tujuan yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 hingga saat ini. Sebagai contoh, banyak anak di berbagai wilayah masih belum memiliki kesempatan untuk masuk ke sekolah karena berbagai alasan" (Hewi, L., & Shaleh, 2020). "Sistem pendidikan Indonesia memiliki banyak masalah yang rumit. Beberapa contohnya mencakup masalah kurikulum, kualitas pendidikan, dan kesiapan SDM, semua yang berdampak pada kualitas siswa. Permasalahan ini terjadi dari pendidikan dasar hingga tingkat yang lebih tinggi" (Faradiba, F., & Nomleni, 2024).

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang disebutkan dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, telah diatur kategori pendidikan dengan tahapan yang jelas. Tahapan-tahapan ini termasuk jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, yang diatur dalam Pasal 13 hingga 32.

Dari penjelasan di atas bahwa indikator dalam pendidikan meliputi:

1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan, yaitu fase pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang telah mereka pelajari.

2) Pendidikan Formal

Indikatornya adalah tingkat pendidikan terakhir yang diterima oleh semua karyawan dari sekolah dasar, sekolah menengah, sekolah menengah atas, dan sekolah perguruan tinggi.

3) Pendidikan Informal

Sifat dan perilaku individu dipengaruhi oleh keluarga dan lingkungan mereka.

2.1.5. Pengertian Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses yang dimaksudkan untuk mengubah pandangan, pengetahuan, dan tingkah laku dengan memberikan pengalaman untuk memperoleh keahlian yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Pelatihan juga meningkatkan kemampuan seseorang dan organisasi di masa depan.

> Pelatihan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok orang melalui pengajaran dan pelatihan. Pelatihan adalah upaya perusahaan untuk membantu karyawannya belajar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diutamakan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2020b).

"Pelatihan adalah proses mengikuti pengetahuan yang dibutuhkan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Informasi ini dapat digunakan di tempat kerja perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan perusahaan" (Dessler, 2020). Pelatihan adalah proses memperkuat kemampuan seseorang untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Ini adalah bagian dari pendidikan dan

termasuk proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan pendekatan yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Pelatihan menurut Michael Amstrong, "Pelatihan adalah pengembangan sistem dari pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan yang dibutuhkan untuk berkinerja secara memadai sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan" (Hadiningrat, J. K., Tiong, P., Dewi, S. R., Samad, A. W., Pratikno, Y., Santoso, R., ... & Samihardjo, 2023).

Dari berbagai definisi di atas mendefinisikan bahwa pelatihan adalah upaya perusahaan untuk membantu karyawan belajar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.6. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan

"Ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi pelatihan ini termasuk peserta, instruktur, materi atau bahan, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung" (Simarmata, N. I. P., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., ... & Kato, 2021).

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi metode pelatihan terbaik yang dapat dipilih antara lain:

1. Efektivitas biaya.
2. Materi program yang diperlukan.
3. Prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan atau kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan minat peserta pelatihan.
6. Kemampuan serta instruktur pelatihan.

2.1.7. Tujuan Pelatihan

"Tujuan utama pelatihan adalah untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi individu atau organisasi serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk mengatasi masalah atau membantu bisnis mencapai tujuan" (Darmawati, 2019).

> Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terkait dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Pada dasarnya, tujuan pelatihan adalah untuk menjawab masalah yang dihadapi orang atau perusahaan dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan (Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, 2021).

Menurut (Prabowo, B., & Noratta, 2019) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kerja.
2. Meningkatkan kemampuan sumber daya serta mengikuti kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi pekerja baru agar terampil dalam pekerjaan.
4. Mengurangi masalah operasional.
5. Menyediakan karyawan untuk promosi.

2.1.8. Indikator Pelatihan

"Pelatihan perusahaan adalah alternatif untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang akan dilakukan di masa depan. Dengan pelatihan rutin, perusahaan berharap peserta memahami materi secara menyeluruh"(Syahputra, M. D., & Tanjung, 2020).

Dalam pelatihan, ada beberapa indikator penting:

1. Instruktur pelatihan

   Pelatih dari industri atau dunia kerja yang membantu instruktur mengembangkan keterampilan, teknologi, dan inovasi terbaru.

2. Peserta pelatihan

Karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memperoleh manfaat tambahan, yaitu pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang lebih baik.

3. Materi pelatihan

   Informasi yang diberikan selama proses pelatihan. Ini dapat berupa tugas, presentasi, atau aktivitas lainnya yang membantu siswa memahami dan mengingat informasi.

4. Metode pelatihan

   Adalah cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan.

5. Tujuan pelatihan

   Meningkatkan kemampuan seseorang dan memenuhi persyaratan karyawan saat ini dan masa depan.

6. Sasaran pelatihan

   Mempelajari, meningkatkan, dan mengubah pengetahuan, sikap, dan perilaku untuk mencapai standar yang diinginkan.

2.1.9. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan, perusahaan akan mudah mencapai tujuan mereka. Saat ini, semua bisnis berusaha untuk tetap kompetitif di industri 4.0 dengan memaksimalkan kinerja karyawan mereka dan terus meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan diukur dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan dalam waktu dan standar yang ditetapkan. Faktor-faktor ini termasuk kemampuan mental dan fisik karyawan, hubungan atasan-bawahan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, dan pendidikan.

Menurut Serdamayanti mendefinisikan “Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok orang atau karyawan dalam waktu tertentu atau jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang atau karyawan per satuan waktu.” (Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, 2021). Ravianto mendefinisikan ” Produktivitas pada dasarnya adalah keyakinan bahwa kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan esok” (Dauda, P., Taufiq, M. I., Saeni, N., Baottong, M. H., & Bazergan, 2021).

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo mendefinisikan “Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja,modal,tanah,energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut” (Nabella, S. D., & Syahputra, 2021).

Dari berbagai definisi di atas mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan serta output yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dibuat dalam waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.10. Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

> Perusahaan harus mempertimbangkan komponen yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja mereka jika mereka ingin meningkatkan produktivitas kerja mereka. Peneliti akan mengutip beberapa teori tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena banyak teori yang membahas masalah ini (Trirahayu, D., & Hendratni, 2023).

Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

   Latihan kerja bertujuan untuk memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan dasar untuk menggunakan peralatan kerja dengan benar.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Karena kesehatan mental dan fisik karyawan berkorelasi erat dengan produktivitas kerja mereka, organisasi harus memberikan prioritas tertinggi kepada kondisi mental dan fisik karyawan.

3. Hubungan antar atasan dan bawahan

   Hubungan antara atasan dan bawahan memengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana manajer melihat karyawan dan sejauh mana mereka berkontribusi pada menetapkan tujuan.

2.1.11. Tujuan Produktivitas Kerja

> Produktivitas kerja sangat penting untuk menjaga organisasi atau perusahaan berjalan, terutama di tengah persaingan. Pemimpin atau manajer harus memahami MSDM, terutama produktivitas kerja. Keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan dapat terancam jika tidak memberikan perhatian yang cukup pada produktivitas kerja. Jika karyawan atau pegawai tidak produktif, banyak kegiatan operasional akan tertunda, yang dapat menghambat pencapaian tujuan finansial atau keuntungan (Fadhli, K., & Khusnia, 2021).

Jika karyawan menjadi lebih produktif, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan menikmati lebih banyak waktu luang. Disamping itu, produktivitas kerja akan meningkatkan efisiensi dalam berbagai hal. Pengukuran produktivitas memiliki manfaat karena memberikan informasi untuk menentukan dan mengevaluasi kencenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu dan untuk mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan.

2.1.12. Indikator Produktivitas Kerja

“Dalam melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, pendapat ahli manajemen sumber daya manusia tentang indikator produktivitas akan disajikan di bawah ini” (Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G., 2021):

1. Kemampuan karyawan

   Karyawan dapat memenuhi persyaratan perusahaan dan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Peningkatan hasil

   Karyawan perusahaan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas.

3. Pengembangan diri

   Karyawan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, mengatasi masalah, dan membuat lingkungan kerja yang lebih produktif.

4. Kualitas

   Sebagai bukti produktivitas kerja yang baik di perusahaan, karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

5. Efisiensi

   untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, yang diukur sebagai rasio hasil terhadap jumlah pekerja yang bekerja di perusahaan.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Peneliti telah mendapatkan penelitian sebelumnya yang terkait dengan judul penelitian ini dan digunakan sebagai referensi dalam tulisannya. Daftar peneliti yang terkait dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Madani, B. P., & Utama, 2024)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.	1. Variabel Independen Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi. 2. Variabel Dependen Produktivitas Kerja.	1. Terdapat variabel pendidikan. 2. Tidak terdapat variabel lingkungan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, serta motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai

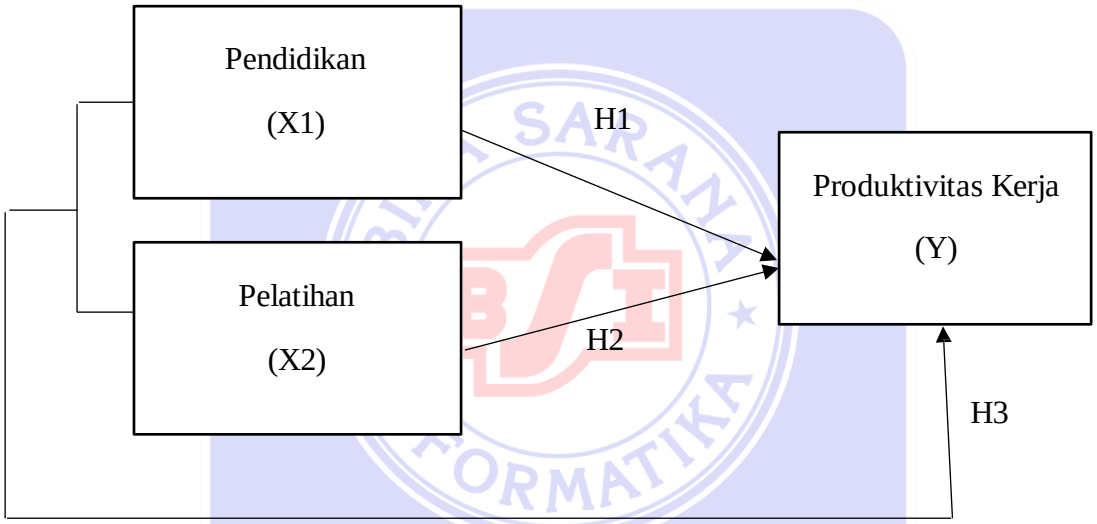
					di Rumah sakit Sumber Hurip.
2.	(Nova, S., & Heriyanto, 2023)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir.	1. Variabel Independen program pendidikan dan pelatihan. 2. Variabel Dependen Produktivitas Kerja.	1. Terdapat variabel Pendidikan. 2.Tidak terdapat variabel kompensasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan, serta pelatihan berpengaruh positif; namun, masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis bahwa pendidikan berpengaruh dominan dapat diterima.
3.	Jariyah, A., Setiadi, P. B., &	Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kerja	1.Variabel Independen jenjang pendidikan	1.Terdapat variabel pelatihan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan

	Rahayu, 2023)	Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan	dan pelatihan kerja. 2.Variabel Dependen Produktivitas Kerja.	2.Tidak terdapat variabel motivasi.	pendidikan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan dari variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.
4.	(Endaryono, B. T., Juansah,	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap	1.Variabel Independen pendidikan dan pelatihan.	1.Terdapat variabel pendidikan.	Hasil penelitian, pelatihan dan pendidikan

	A. J., & Nizmah, 2021)	Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan–Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur.	2.Variabel Dependen produktivitas kerja.	2.Tidak terdapat variabel kepuasan kerja.	memiliki efek positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
5.	(Lestari, 2019)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	1. Variabel Independen motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah. 2. Variabel Dependen produktivitas kerja.	1. Terdapat variabel lingkungan kerja. 2. Tidak terdapat variabel kerjasama tim.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Teori atau konsep-konsep yang menjadi dasar penelitian dimasukkan ke dalam kerangka berpikir, yang dibangun dari fakta-fakta, observasi, dan penelitian kepustakaan. Dalam kerangka berpikir, variabel-variabel penelitian dijelaskan secara menyeluruh dan relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian.



Sumber: Data diolah penulis (2024)

Gambar II.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis biasanya didefinisikan sebagai solusi atau hipotesis sementara untuk masalah penelitian. Penelitian inferensial hanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian deskriptif, tidak diperlukan rumusan hipotesis yang jelas. “Hipotesis didasarkan pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dirumuskan” (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis (H_1) pengaruh pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   a. $H0_1$: Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   b. Ha_1: Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
2. Hipotesis (H_2) pengaruh pelatihan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   a. $H0_2$: Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   b. Ha_2: Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
3. Hipotesis (H_3) pengaruh pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   a. $H0_3$: Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.
   b. Ha_3: Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat diukur dengan menggunakan angka dan statistik. Metode penelitian kuantitatif menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi sistematis untuk mengumpulkan data yang terstruktur. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menghasilkan angka-angka dan generalisasi. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan alat ukur dan analisis data kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

"Penelitian kuantitatif berbasis *positivisme* dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel biasanya terjadi secara kebetulan, dan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian. Tujuan analisis data adalah untuk memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan" (ALpian, Y., Anggraeni, S. W., Haerudin, H., & Nopianthie, 2022). Untuk penelitian ini, kuesioner tentang faktor pendidikan dan pelatihan digunakan partisipan penelitian diberi pilihan untuk memilih salah satu jawaban atas pernyataan tersebut. Dalam kuesioner ini, ada empat pilihan pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan akan dijelaskan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena akan ada data yang akan digunakan untuk menilai pengaruh antar variabel.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Keseluruhan subjek penelitian adalah populasi, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Karakteristik populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik sampel adalah statistik. “Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.” (Fairus. F, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia berjumlah 32 orang karyawan.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan berbagai prosedur untuk mempelajari karakteristik tertentu dari populasi (Swajarna, 2022). Dengan kata lain, sampel terdiri dari bagian kecil populasi yang karakteristiknya akan dipelajari. Sampel yang dipilih harus memiliki semua karakteristik populasi maka akan tercermin dalam sampel yang dipilih, alias sampel patut menggambarkan atau mewakili keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik *sampling* disebut juga dengan teknik pengambilan sampel penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang dapat digunakan dalam penelitian. Secara umum, teknik *sampling* dibagi menjadi dua bagian, antara lain *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak, sedangkan *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak acak.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh. Sugiono mendefinisikan bahwa “Teknik *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel” (Amiruddin, 2021). Karena jumlah populasi yang relatif sedikit, maka peneliti memilih sampel dengan menggunakan teknik

sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstrak tersebut disebut operasional. Definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dengan tujuan mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan, yang merupakan proses, metode, dan tindakan yang digunakan untuk mendidik.	1.Jenjang Pendidikan	1. Saya memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan perusahaan. 2. Saya memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. 3. Saya mampu dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan. 4. Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan.
		2.Pendidikan Formal	1. Saya memiliki pendidikan formal yang membuat kualitas hasil kerja lebih baik. 2.Menurut saya pendidikan formal itu penting. 3. Pendidikan formal mempengaruhi status pekerjaan saya
		3.Pendidikan Informal	1. Saya memiliki pendidikan informal yang membuat kualitas hasil kerja lebih baik. 2. Pendidikan informal membuat saya terbantu dalam pembelajaran.

			3. Saya memiliki pendidikan informal yang prinsipnya melibatkan pembelajaran di luar lingkungan formal.
Pelatihan (X2)		1. Instruktur pelatihan	1. Saya mendengarkan instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan. 2. Saya menguasai materi saat instruktur menjelaskan materi dengan baik.
		2.Peserta pelatihan	1. Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan pada seluruh karyawan. 2. Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja saya
		3.Materi pelatihan	1. Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga materi yang saya dapat mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan dan materi yang diberikan lengkap dan dapat mudah dipahami.
		4.Metode pelatihan	1. Saya mengikuti pelatihan dengan metode yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan.
		5.Tujuan pelatihan	1. Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan dan keterampilan. 2. Saya memahami saat mengikuti pelatihan sehingga dapat

			meningkatkan prestasi kerja.
		6.Sasaran pelatihan	1. Saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan perusahan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (output).	1. Kemampuan karyawan	1. Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan. 2. Saya mengetahui karakteristik peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.
		2.Peningkatan hasil	1. Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil. 2. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
		3.Pengembangan diri	1. Perusahaan memberikan saya pengembangan potensi dan kemampuan dalam bekerja. 2.Pengembangan diri karyawan tercermin dari produktivitasnnya.
		4.Kualitas	1. Saya mendapatkan hasil kualitas kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.

			2.Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.
		5.Efisien	1.Saya mempunyai ilmu yang sesuai dengan bidang pekerjaan. 2.Efisiensi kerja saya tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, digunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Observasi melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Kuesioner diberikan kepada responden yang telah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, dan dokumentasi digunakan untuk mendukung dan menunjukkan kebutuhan penelitian.

3.4.1. Observasi

Observasi atau pengamatan sering digunakan untuk pengumpulan data yang penelitiannya bermaksud untuk mengamati secara langsung kondisi atau peristiwa yang sesungguhnya. “Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan objek penelitian yang diamati oleh peneliti selama penelitian” (Darwin, M., Mamondol, marianne reynelda, Somin, salman alparis, Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, i made dewi mertha, Prasetiyo, B., Vianitati, P., & Gebang, 2021).

“Observasi adalah suatu metode untuk mengumpulkan data terhadap subjek penelitian secara sistematis, baik secara langsung maupun tidak langsung” (Ahyar, H.,

Maret, U, S., Andriani, H., Sukmana, D,J., Mada, U, G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C, B., Helmina Adriani, M, S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D, J., & Istiqomah, 2020).

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data, digunakan untuk membuat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Peneliti memberikan kuesioner atau angket kepada responden melalui lembar isian yang dijamin kerahasiaannya. Untuk Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, kuesioner ini mencakup variabel seperti pendidikan, pelatihan, dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Pernyataannya ditulis dalam bentuk angket menggunakan *Skala Likert*, suatu *Skala Psikometrik* yang umum digunakan untuk angket. *Survei* adalah jenis skala yang paling sering digunakan dalam penelitian. Berikut kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Tabel III.2
Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Netral (N)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, serta penyediaan atau pengumpulan bukti dan keterangan seperti gambar, kutipan dan bahan referensi lainnya dikenal sebagai

dokumentasi. “Metode pengumpulan data yang dimasukkan ke dalam data sekunder dikenal sebagai dokumentasi. Dokumentasi digunakan sebagai bukti pengumpulan data apabila informasi yang dikumpulkan bersumber dari dokumen, seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah, laporan kegiatan, notulen rapat, daftar nilai, kartu hasil studi, dan lain-lain” (Kusumastuti, A., khoiron mustamil, A., & ali achmad, 2020).

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu teknik analisis data yang menggunakan untuk memproses dan menganalisis data secara akurat dalam bentuk angka untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda dengan memakai *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 sebagai alat ukurnya.

3.5.1. Uji Kualitas Data

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, uji kualitas data adalah salah satu pengujian yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan dengan instrumen angket. uji validitas dan reabilitas adalah komponen dari tes ini.

1. Uji Validitas

   Validitas merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa baik data yang dikumpulkan oleh alat penelitian (Amalia, R N., Dianingrat, R. S., & Annisaa’, 2022). Uji validitas ini penting agar pertanyaan yang diajukan tidak memberikan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang bersangkutan. Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan *software Statistical Package for the*

Social Sciences (SPSS) versi 21. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 yaitu:

a. Kriteria pengujian

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,05 dan nilai positif, maka pernyataan dari indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,05 maka pernyataan dari indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Cara menentukan besar nilai R tabel

R tabel = df (N-2), tingkat signifikansi uji dua arah. Misalnya R tabel = df (10-2,0.05). Untuk mendapatkan nilai R tabel kita harus melihat ditabel R.

c. Melihat signifikansi (Sig)

1) Jika nilai signifikansi < 0,05 = valid.

2) Jika nilai signifikansi > 0,05 = tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Konsep dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). Sedangkan Uji Reliabilitas adalah instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh (Darma, 2021).

Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas digunakan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan 0,5, 0,6, hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
2) Jika nilai *Cronbach's alpha* < Tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik, yang mencakup uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, digunakan untuk mendapatkan data kondisi *BLUE* atau syarat minimum yang harus ada pada data. Namun, uji ini hanya menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk uji normalitas adalah menggunakan uji normal *probability plot* (P-P Plot). Adapun kriteria dalam uji normal probability plot sebagai berikut:

   a. Nilai residual berdistribusi normal jika data atau titik berada di dekat atau mengikuti garis diagonal.
   b. Nilai residual tidak berdistribusi normal jika titik tersebar atau jauh dari garis diagonal.

   Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menguji normalitas adalah menggunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Mardiatmoko, 2020). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

   a. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asym; sig 2 tailed) lebih besar dari 0,05.
   b. Data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asym sig 2 tailed) kurang dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam varians residual antara dua pengamatan (Ardhani, J., & Ratnasari, S, L., 2019). Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, itu disebut homoskedastisitas. Jika ada perbedaan, itu disebut heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Jika kondisi ini terpenuhi, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dapat digunakan. Serta titik yang dihasilkan harus menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari a = 0.1
2) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih kecil dari a = 0.1

3. Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan variabel inflasi faktor (VIF), uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen tidak mengalami gejala kolerasi antar variabel independen korelasi signifikan antar variabel independen menunjukkan fakta ini. Menghilangkan variabel dari model regresi adalah salah satu metode yang jarang digunakan untuk memperbaiki model jika terjadi gejala multikolinearitas. (Nugraha, 2022) Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya:

a. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF < 10.
b. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF > 10.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono menyatakan “bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel

dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya" (Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, 2024). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_{2+e}$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Pendidikan

β_2 = Koefisien Regresi Pelatihan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = Eror

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah Menurut (Fairus. F, 2020). Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji parsial. Jika variabel memiliki pengaruh, nilai t_{hitung} nya akan lebih besar daripada nilai t_{tabel}. Untuk menghitung besarnya t_{hitung} digunakan rumus berikut:

$$T\ tabel = (\frac{a}{2})\ ; n - k - 1$$

Keterangan:

α = alpha 0,05

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel independen

Perumusan hipotesisnya adalah:

H0 = artinya tidak ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Ha = artinya ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Menemukan daerah keputusan, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi (*Psig*) dengan tarif signifikansi yang digunakan α = 0,05 jika:

a. *Psig* ≥ 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
b. *Psig* ≤ 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Pratiwi, G., & Lubis, 2021) “Ini adalah tes yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan secara bersamaan atau secara bersamaan”. Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel bebas mempengaruhi variabel terkait secara bersamaan atau simultan. Perumusan berikut digunakan untuk menemukan nilai F tabel:

$$F\ tabel = F(a.k.dk)$$

Keterangan:

α = alpha 0,05

k = jumlah variabel independen

Untuk mengetahui besarnya nilai derajat kebebasan pada uji F dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$dk = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel independen

Perumusan Hipotesisnya adalah:

H0 ditolak jika t hitung > t table pada a=0,05

H0 diterima jika t hitung < t tabel pada a=0,05

Menentukan daerah keputusan, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi (*Psig*) dengan tingkat signifikansi yang digunakan α =0,05 jika:

a. *Psig* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkait.

b. *Psig* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalan model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkait.

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi (R^2)

   Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan menentukan proporsi atau *persentase varians* variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar *persentase varians* dari masing-masing variabel dependen yang dapat dijelaskan melalui model regresi (Fairus. F, 2020). Uji koefisien detereminasi dapat digunakan untuk mengukur kualitas garis regresi yang dimiliki. Rumus uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk memngukur kualitas garis regresi yang dimiliki. Rumus uji koefisien dtereminasi adalah:

$$Kd = r2\ x\ 100\%$$

   Keterangan:

   r = Koefisien korelasi

   Kd = Koefisien determinasi

   Koefisien determinasi berada di tabel Model *Summary* dan tertulis *adjusted R-Square* R^2.

   Kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi koefisien determinasi parsial dan simultan.

1. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1
2. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (tidak ada korelasi) 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1 00 (korelasi sempurna).
3. Nilai R2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki banyak kemampuan untuk menjelaskan variabel-variabel dependen, dan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Diketahui dari hasil kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Hasil pengolahan data uji frekuensi yang dilakukan peneliti disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	53.1	53.1	53.1
	Perempuan	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.1 di atas menunjukkan, hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa pada penelitian ini karakteristik jenis kelamin responden didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%. Sedangkan karakteristik responden perempuan yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9% karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, di antara responden penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	8	25.0	25.0	25.0
	26-35 tahun	9	28.1	28.1	53.1
	36-45 tahun	11	34.4	34.4	87.5
	46-55 tahun	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu dengan usia 18-25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, usia 26-23 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, usia 36-45 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4% dan usia 46-55 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 36 sampai 45 tahun yaitu berjumlah 11 responden dengan persentase 34,4% pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Secara keseluruhan, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	10	31,3	31,3	31,3
	S1	21	65,6	65,6	96,9
	S2	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu SMK sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, berpendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 65,6%, berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan pesentase 3,1%. Ditemukan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang berpendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 21 responden atau karyawan dengan persentase 65,6% Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, dari jumlah keseluruhan responden dalam sampel 32 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data merupakan gambaran informasi yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan agar data tersebut dipaparkan secara benar dan diinterpretasikan secara mudah. Dengan melakukan pengujian deskripsi data, peneliti berusaha untuk mendapatkan gambaran atau kondisi dari responden yang dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data kuesioner terhadap tanggapan responden dengan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda, pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21.0.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{tabel} sebesar 0,374, untuk $df = 30 - 2 = 28;\ \alpha = 0{,}05$ maka item pernyataan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Sig.	Taraf sig.	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,714	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,647	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,706	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,690	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,714	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,714	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,768	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,886	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,853	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,798	0,374	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X2)	0,568	0,374	0,001	0,05	Valid
	0,606	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,576	0,374	0,001	0,05	Valid
	0,658	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,716	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,736	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,729	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,574	0,374	0,001	0,05	Valid
	0,570	0,374	0,001	0,05	Valid
	0,638	0,374	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,715	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,817	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,771	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,765	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,825	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,677	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,612	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,693	0,374	0,000	0,05	Valid
	0,480	0,374	0,007	0,05	Valid
	0,869	0,374	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa rhitung > rtabel (0,374). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari instrumen penelitian adalah valid. Sehingga instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Sebuah kusioner dikatakan reliabel jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas terhadap penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0,895	0,60	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,836	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.5 di atas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian > 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel sehingga dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

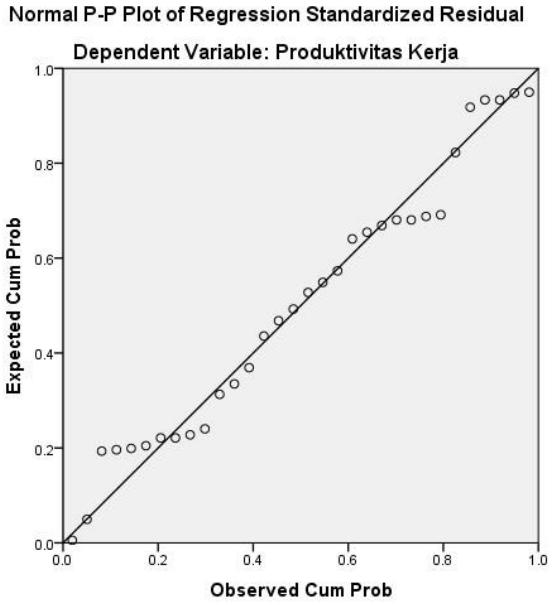
4.3. Uji Asumsi Klasik

Ketika asumsi klasik berikut dipenuhi, model regresi menjadi lebih mudah digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.3.1. Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas residual untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas ini

dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji *Scarterplott*. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05, data tersebut dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih rendah dari 0,05, data tersebut dianggap tidak memiliki distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar IV. 1
Hasil P-P Plot

Gambar IV.1 di atas menunjukkan data berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Dan sebaliknya jika titik-titik tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88149763
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.115
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

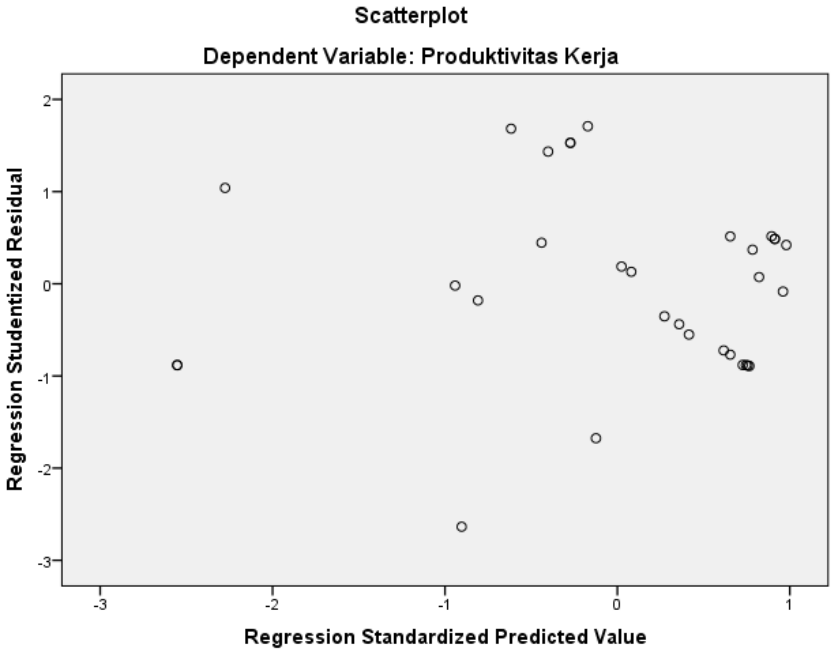
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.6 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,719 yang berarti lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan residual atau pengamatan terhadap pengamatan lain dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini, maka dilakukan analisis menggunakan grafik *Scartterplot*. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), berarti telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik pada sumbu Y diberi jarak di atas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.2 di atas menunjukkan grafik terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, melainkan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak ada korelasi antara variabel independen. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 atau VIF < 10 maka dapat dikatakan model bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini disajikan pada Tabel IV.7 di bawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.326	6.527		2.195	.036		
	Pendidikan	.643	.129	.727	4.976	.000	.718	1.393
	Pelatihan	.041	.185	.033	.223	.825	.718	1.393

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Torelance* variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sebesar 0,718 yang berarti lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF dari kedua variabel tersebut adalah 1.393 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah bebas dari multikolinearitas.

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pada penelitian ini, beberapa hasil perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.326	6.527		2.195	.036
	Pendidikan	.643	.129	.727	4.976	.000
	Pelatihan	.041	.185	.033	.223	.825

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.8 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e

= 14.326 + 0.643 X1 + 0.041 X2 + e

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14.326 bernilai positif, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel pendidikan dan pelatihan dianggap konstan maka Y produktivitas kerja bernilai 14.326.
2. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0.643 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat pendidikan naik 1% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0.643.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.041 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat pelatihan naik 1% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0.041.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh atau Sebagian variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji T dapat memutuskan apakah hipotesis terbukti atau tidak, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian t ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.326	6.527		2.195	.036
	Pendidikan	.643	.129	.727	4.976	.000
	Pelatihan	.041	.185	.033	.223	.825

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.9 di atas menunjukkan besarnya angka T_{tabel} dengan ketentuan (α) = 0,05/2 adalah 0,025. Berikut ini merupakan rumus T_{tabel} yaitu:

T = (α/2 ; n-k-1)

T = (0,05/2 ; 32-2-1)

T = (0,025 ; 29)

T = 2,048

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen, pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2)

a = Jumlah responden

α = Taraf signifikansi

Tabel IV.9 di atas menunjukkan perhitungan uji T dapat dilihat hasil pengujian parsial terhadap masing-masing variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap variabel tingkat ketinpangan pembanguan dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

   Berdasarkan Tabel IV.9 terdapat nilai signifikansi untuk variabel pendidikan (X_1) adalah 0.000 dinyatakan lebih kecil dari taraf α = 0,05 (0.000 < 0,05). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.976 > t_{tabel} 2.048. Dari hasil tersebut

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda (Terima H1).

2. Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

   Berdasarkan Tabel IV.9 nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_2) adalah 0.825 menyatakan lebih besar dari taraf $\alpha = 0.05$ (0.825 > 0.05). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.223 < t_{tabel} sebesar 2.048. Dari hasil trsebut sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda (Tolak H2).

4.4.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang teridentifikasi (pendidikan dan pelatihan) sudah benar digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja secara bersama-sama. Uji ini juga sering disebut uji F. Hasil uji F untuk penelitian ini ditunjukkan pada Tabel IV.10 di bawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.172	2	291.586	18.105	.000[b]
	Residual	467.047	29	16.105		
	Total	1050.219	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Ftabel = dk = n-k-1

=32-2-1

=29

Keterangan:

α = 0,05

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel penelitian

ftabel = 3,33

fhitung = 18,105

Tabel IV.10 di atas menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai fhitung 18,105 > ftabel 3,33, artinya bahwa pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda (Terima H3).

4.5. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared* (R^2). Peneliti menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi yang mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada Tabel IV. 11 di bawah ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745[a]	.555	.525	4.013

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel IV.11 di atas menunjukkan nilai *Adjusted* R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0.525 yang artinya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 52.5%. Sedangkan sisanya sebesar 47.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Adapun penjelasan lebih detail mengenai hasil analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hasil signifikansi sebesar (0.000 < 0.05). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.976 > t_{tabel} 2.048. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0.643 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan yang membuat kualitas hasil kerja lebih baik akan memperoleh produktivitas kerja yang maksimal sedangkan pendidikan yang kurang baik akan menghasilkan

produktivitas kerja yang rendah. Manajemen dan pemimpin juga harus mampu mendidik karyawannya. Pendidikan yang diberikan kepada karyawan tentunya dapat disesuaikan dengan pengetahuan yang ada. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Nova, S., & Heriyanto, 2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Terima H1).

4.6.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil signifikansi sebesar (0.825 > 0.05). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.223 < t_{tabel} sebesar 2.048. yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.041 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Jika dilihat dari hasil penelitian yang peneliti lakukan terhadap hasil yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu indikator tujuan pelatihan memperoleh tanggapan responden paling rendah. Maka dari itu, kurangnya memahami saat pelatihan di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja dan kualitas kerja yang tidak stabil. Karyawan yang memahami saat pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu (Lestari, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Tolak H2).

4.6.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian uji f yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifkansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0.05 (0.000 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis menerima H_3 yang menyatakan "Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja". Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.525 yang artinya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Nova, S., & Heriyanto, 2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Terima H3).

4.7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti maka implikasi penelitian ini dapat menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Berdasarkan teori pendidikan merupakan salah satu variabel yang memengaruhi pelatihan dan produktivitas kerja, maka dari itu pemimpin perlu memperhatikan

pendidikan yang dimiliki karyawan, karena pendidikan yang tinggi mampu memberikan produktivitas kerja yang baik. Kemudian karyawan yang memahami saat pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan akan mudah terdorong untuk menunjukkan produktivitas kerja yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pendidikan yang dimiliki karyawan di bidang perbankan syariah akan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Sebaliknya, pendidikan yang tidak di bidang perbankan syariah membuat karyawan kurang memahami tentang transaksi yang dimiliki dalam perbankan syariah, yang pada akhirnya akan mengurangi produktivitas kerja, yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi terutama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pada akhirnya, semua proses atau langkah kerja akan menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang diperoleh langsung dari proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan bagi peneliti yang dapat menjadi tambahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam menyelesaikan penelitiannya. Karena penelitian saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian berikutnya. Beberapa dari keterbatasan tersebut termasuk:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Penelitian ini hanya menilai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut

untuk menguji pengaruh faktor-faktor lain yang belum diteliti terhadap produktivitas kerja. Seperti faktor motivasi dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh produktivitas kerja yang maksimal. Tujuan motivasi diantaranya untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

3. Isi dan bentuk kuesioner ini hanya kemampuan dari peneliti, oleh karena itu hasil penelitian yang diperoleh masih perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang maksimal.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan bahwa pendidikan membuat kualitas hasil kerja lebih baik akan memperoleh produktivitas kerja.
2. Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan bahwa kurangnya memahami saat mengikuti pelatihan dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja dan kualitas kerja yang tidak stabil.
3. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja bahwa variabel pendidikan, dan pelatihan secara besama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatkan prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja agar karyawan memahami dan mengikuti pelatihan yang diadakan pada perusahaan.

5.2. Saran

1. Karyawan harus diberikan pelatihan yang berkaitan dengan bagian atau divisi mereka serta pelatihan tambahan untuk mengatasi masalah jika divisi lain memerlukan bantuan. Pelatihan harus diberikan secara teratur, paling sedikit satu atau tiga bulan sekali, agar karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka..
2. Pendidikan harus ditingkatkan lagi, terutama bagi karyawan yang masih berpendidikan SMK untuk dapat melanjutkan ke S1. Ini akan memberi mereka wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan..
3. Produktivitas kerja diharapkan lebih ditingkatkan dan dipertahankan serta berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar kedepan nya lebih baik lagi.
4. Kepada peneliti berikutnya diharapkan agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda mengenai faktor-faktor penghambat atau variabel yang dapat memiliki kualitas dalam menilai produktivitas kerja karyawan seperti variabel motivasi,disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lain nya karena variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyar, H., Maret, U, S., Andriani, H., Sukmana, D,J., Mada, U, G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C, B., Helmina Adriani, M, S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D, J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.

ALpian, Y., Anggraeni, S. W., Haerudin, H., & Nopianthie, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar*, *5*(1), 30. https://doi.org/https://doi.org/10.33603/caruban.v5i1.6009

Amalia, R N., Dianingrat, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics:Journal of Research in Pharmacy*, *2*(1), 9–15. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271

Amiruddin, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, *4*(2), 159–164. https://doi.org/https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2205

Ardhani, J., & Ratnasari, S, L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 372–385. https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179

Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, *7*(2), 72–79.

Azzahra, G. F., Asbari, M., & Ariani, A. S. (2023). (2023). Pendidikan Multikultural: Menuju Kesatuan Melalui Keanekaragaman. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *2*(6), 1–7.

Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(2), 296-306.

Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 46–57.

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.

Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Cv. Ayoeb Brothers Di Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *13*(2), 43–55. https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.2722

Darwin, M., Mamondol, marianne reynelda, Somin, salman alparis, Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, i made dewi mertha, Prasetiyo, B., Vianitati, P., & Gebang, antonius adolf. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (toman sony Tambunan (ed,); Issue juni). Media Sains Indonesia.* https://books.google.co.id/books?id=Gyg0EAAAQBAJ

Dauda, P., Taufiq, M. I., Saeni, N., Baottong, M. H., & Bazergan, I. (2021). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Mirai Management, 6*(3), 51–66. https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014

Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management. Pearson.* (pp. 1–591).

Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 3*(1), 88–101. https://doi.org/https://doi.org/10.47467/alkharaj.v3i1.190

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja). In *Guepedia.* (pp. 3–117).

Fairus. F. (2020). *Bab iii metoda penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, bab iii me,.*

Faradiba, F., & Nomleni, M. V. (2024). Analisis Indikator Pendidikan di Indonesia Periode 1994–2022. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN), 4*(1), 121–128.

Hadiningrat, J. K., Tiong, P., Dewi, S. R., Samad, A. W., Pratikno, Y., Santoso, R., ... & Samihardjo, I. (2023). *Manajemen Pelatihan. Pradina Pustaka.*

Hewi, L., & Shaleh, M. (2020). (2020). Refleksi hasil PISA (the programme for international student assesment): Upaya perbaikan bertumpu pada pendidikan anak usia dini. *Jurnal Golden Age*, *4*(01), 30–41. https://doi.org/https://doi.org/10.29408/goldenage.v4i01.2018

Jariyah, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. *Journal on Education*, *5*(4), 10913-10922. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2008

Kusumastuti, A., khoiron mustamil, A., & ali achmad, T. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. (A. yuda wati (ed.); Cet-1).

Larasati, A. K., Asbari, M., Pinandita, P. H., & Putri, A. D. A. (2023). Implementasi Kurikulum yang Memberdayakan Konteks?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2*(5), 23–26.

Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains,*

8(1), 47-56. https://doi.org/https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228

Madani, B. P., & Utama, Z. M. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(4), 2760-2771. https://doi.org/https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1685

Manurung, S., & Manurung, P. (2019). *Penguatan pendidikan karakter dalam keluarga batak toba di kabupaten Samosir. Perdana Publishing.* (pp. 1–306).

Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *14*(3), 333–342. https://doi.org/https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742

Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(1), 30–38. https://doi.org/https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.147

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020a). *Fundamentals of human resource management. McGraw-Hill.* (pp. 1–564).

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020b). *Fundamentals of human resource management. McGraw-Hill.* (Vol. 11, p. 107).

Nova, S., & Heriyanto, H. (2023). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *23*(3), 2968–2971. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4462

Nugraha, B. (2022). (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.*

Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. Point of View Research Management,. *Https://Journal.Accountingpointofview.Id/Index.Php/Povrema*, *2*(3), 151–160.

Prabowo, B., & Noratta, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIMUR RAYA LESTARI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(3), 162–172.

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liasion Academia and Sosiety*, *1*(3), 885–899. https://doi.org/https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i.83

Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, *4*(6), 7911-7915. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9498

Siagian, A. O. (2021). *Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. SDM Unggul di Industry 4.0,*.

Simarmata, N. I. P., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., ... & Kato, I. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.*

Sugiyono. (2019). *MetodelogiPenelitianKuantitatifd anKualitatifDanR&D.Bandung: ALFABETA.*

Swajarna, I. K. (2022). *Populasi Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian.* Andi. https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 283-295. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130

Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *3*(1), 70–83. https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634

Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *(Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta), Upajiwa Dewantara*, *5*(1), 33–41. https://doi.org/https://doi.org/10.26460/mmud.v5i1.7726

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM	: 64201582
Nama Lengkap	: Farda Shafariyana
Tempat/Tanggal Lahir	: Jakarta, 11 Mei 2001
Alamat Lengkap	: Jalan Cipinang Timur RT002/RW011 No.19 Kel. Cipinang, Kec.Pulogadung, Jakarta Timur 13240

II. Pendidikan

Formal

1. SDI ASSA'ADAH , lulus tahun 2013
2. MTS N 25 JAKARTA, lulus tahun 2016
3. SMK AL – WATHONIYAH PUSAT, lulus tahun 2019

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi/pekerjaan

1. Operator Produksi di PT. Martina Berto, DKI Jakarta, Juni 2019 – Desember 2019.
2. Praktik Kerja Lapangan di PT. Bank Syariah Indonesia (Area Jakarta Rawamangun) Jakarta Timur, Agustus 2023 – November 2023.
3. Praktik Kerja Lapangan di PT. PLN (Persero) PUSHARLIS UWP II, Jakarta Timur, September 2017 – Oktober 2017.

Jakarta, 24 Juni 2024

Farda Shafariyana

SURAT KETERANGAN PKL/RISET

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KC Jakarta Pemuda
Komplek Graha Mas Pemuda Blok AB 1 & AB 2
Jl. Pemuda, Rawamangun, Pulo Gadung
Kel. Jati, Kec. Pulo Gadung
Kota Jakarta Timur 13220
T : +62 47882680/81/82/83
T : +62 47882684/85
www.bankbsi.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
04/1212-3/8010

Nama : Farda Shafariyana
NIM : 64201582
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda

Menyatakan dengan ini bahwa anak tersebut benar melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda Periode bulan Juni 2024

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Juni 2024

BSI BANK SYARIAH INDONESIA KC Jakarta Pemuda

Dwi Prayitno
Branch Operations & Service Manager

SKRIPSI FARDA.S

ORIGINALITY REPORT

9%	12%	10%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%
3	stieamm.ac.id Internet Source	1%
4	repo.undiksha.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
7	www.smadwiwarna.sch.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%

LAMPIRAN

A1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang sarjana saya meminta kesediaan Bapak/Ibu sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Pemuda"**

Besar harapan saya Bapak/Ibu bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang diberikan akan menjadi informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anda berikan akan menjamin kerahasiannya dan tidak akan dipublikasikan.

Demikian saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Farda Shafariyana

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah setiap pernyataan/pertanyaan yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk menjawab pernyataan yang tersedia.
4. Berikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban Bapak/Ibu pada tempat yang sudah disediakan.
5. Keterangan alternatif jawaban:

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

Nama : …...…….
Jenis Kelamin : (……....) 1. Laki-Laki 2. Perempuan (*)
Usia : …28….. Tahun
Pendidikan terakhir : …S1……
(*) Pilih salah satu

Pendidikan (X1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan perusahaan.	✓				
2	Saya memiliki ijasah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	✓				
3	Saya mampu dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	✓				
4	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan.	✓				
5	Saya memiliki pendidikan formal yang membuat kualitas hasil kerja lebih baik.	✓				
6	Menurut saya pendidikan formal itu penting.			✓		
7	Pendidikan formal mempengaruhi status pekerjaan saya.			✓		
8	Saya memiliki pendidikan informal yang membuat kualitas hasil kerja lebih baik.		✓			
9	Pendidikan informal membuat saya terbantu dalam pembelajaran.					✓
10	Saya memiliki pendidikan informal yang prinsipnya melibatkan pembelajaran di luar lingkungan formal.				✓	

Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendengarkan instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.			✓		
2	Saya menguasai materi saat instruktur menjelaskan materi dengan baik.		✓			
3	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan pada seluruh karyawan.				✓	
4	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja saya		✓			
5	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga materi yang saya dapat mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.		✓			
6	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan dan materi yang diberikan lengkap dan dapat mudah dipahami.		✓			
7	Saya mengikuti pelatihan dengan metode yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan.		✓			
8	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan dan keterampilan.		✓			
9	Saya memahami saat mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.			✓		
10	Saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan perusahan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.		✓			

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan.			✓		
2	Saya mengetahui karakteristik peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.			✓		
3	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil.			✓		
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.			✓		
5	Perusahaan memberikan saya pengembangan potensi dan kemampuan dalam bekerja.			✓		
6	Pengembangan diri saya tercermin dari produktivitasnnya.			✓		
7	Saya mendapatkan hasil kualitas kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan.			✓		
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.			✓		
9	Saya mempunyai ilmu yang sesuai dengan bidang pekerjaan.			✓		
10	Efisiensi kerja tercipta karena saya pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerjanya			✓		

A2. Tabulasi Data

No.	Pendidikan (X1)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1.	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	29
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
3.	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	38
4.	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	40
5.	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27
6.	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	43
7.	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	38
8.	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	42
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	42
11.	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	41
12.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
13.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	43
19.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20.	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	41
21.	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	44
22.	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
23.	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	44
24.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26.	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	38
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
32.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

No	Pelatihan (X2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1.	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	32
2.	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	35
3.	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	36
4.	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	35
5.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
6.	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35
7.	3	3	4	3	4	3	3	4	1	4	32
8.	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	40
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10.	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	40
11.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
12.	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
13.	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	40
14.	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	34
15.	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	38
16.	3	4	4	5	5	3	2	5	4	3	38
17.	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
18.	5	5	4	3	5	5	4	4	3	2	40
19.	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	39
20.	5	2	4	4	3	5	4	5	3	3	38
21.	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	40
22.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
23.	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
24.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
25.	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	45
26.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
31.	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
32.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

No	Produktivitas Kerja (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1.	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	**38**
2.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
4.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**48**
5.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
8.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
10.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**
11.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**48**
12.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
13.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
16.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
17.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
18.	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	**37**
19.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
20.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
21.	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	**45**
22.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
23.	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	**45**
24.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
25.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	**48**
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
27.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**44**
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
30.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	**49**
31.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	**48**
32.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**

B1. Hasil Uji Validitas

Variabel Pendidikan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.756**	.705**	.705**	.581**	.298	.321	.788**	.433*	.434*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.110	.084	.000	.017	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.756**	1	.892**	.720**	.582**	.356	.259	.649**	.309	.191	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.054	.166	.000	.097	.311	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.705**	.892**	1	.848**	.685**	.284	.305	.659**	.385*	.306	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.128	.101	.000	.036	.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.705**	.720**	.848**	1	.685**	.284	.305	.659**	.385*	.306	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.128	.101	.000	.036	.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.581**	.582**	.685**	.685**	1	.435*	.468**	.532**	.419*	.392*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.016	.009	.002	.021	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.298	.356	.284	.284	.435*	1	.930**	.536**	.537**	.452*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.110	.054	.128	.128	.016		.000	.002	.002	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.321	.259	.305	.305	.468**	.930**	1	.576**	.624**	.602**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.084	.166	.101	.101	.009	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.788**	.649**	.659**	.659**	.532**	.536**	.576**	1	.748**	.675**	.886**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.433*	.309	.385*	.385*	.419*	.537**	.624**	.748**	1	.955**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.017	.097	.036	.036	.021	.002	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.434*	.191	.306	.306	.392*	.452*	.602**	.675**	.955**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.017	.311	.100	.100	.032	.012	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	.714**	.647**	.706**	.690**	.714**	.714**	.768**	.886**	.853**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

INFORMATIKA UNIVERSITAS

Variabel Pelatihan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.215	.421*	.071	.290	.165	.374*	.411*	.308	.484**	.568**
	Sig. (2-tailed)		.254	.020	.709	.121	.382	.042	.024	.098	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.215	1	.337	.320	.432*	.416*	.357	.528**	.286	.091	.606**
	Sig. (2-tailed)	.254		.069	.085	.017	.022	.052	.003	.125	.634	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.421*	.337	1	.407*	.175	.259	.267	.178	.290	.577**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.020	.069		.026	.355	.167	.153	.347	.120	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.071	.320	.407*	1	.489**	.615**	.296	.063	.383*	.441*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.709	.085	.026		.006	.000	.112	.740	.037	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.290	.432*	.175	.489**	1	.487**	.556**	.361*	.488**	.238	.716**
	Sig. (2-tailed)	.121	.017	.355	.006		.006	.001	.050	.006	.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.165	.416*	.259	.615**	.487**	1	.668**	.336	.220	.349	.736**
	Sig. (2-tailed)	.382	.022	.167	.000	.006		.000	.069	.242	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.374*	.357	.267	.296	.556**	.668**	1	.413*	.185	.403*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.042	.052	.153	.112	.001	.000		.023	.328	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.411*	.528**	.178	.063	.361*	.336	.413*	1	.239	.144	.574**

	Sig. (2-tailed)	.024	.003	.347	.740	.050	.069	.023		.204	.449	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.308	.286	.290	.383*	.488**	.220	.185	.239	1	.347	.570**
	Sig. (2-tailed)	.098	.125	.120	.037	.006	.242	.328	.204		.060	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.484**	.091	.577**	.441*	.238	.349	.403*	.144	.347	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.007	.634	.001	.015	.206	.059	.027	.449	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.568**	.606**	.576**	.658**	.716**	.736**	.729**	.574**	.570**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

INFORMATIKA UNIVERSITAS

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.585**	.653**	.393*	.561**	.395*	.403*	.322	.528**	.603**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.032	.001	.031	.027	.083	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.585**	1	.553**	.535**	.713**	.546**	.403*	.467**	.268	.716**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.002	.000	.002	.027	.009	.153	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.653**	.553**	1	.456*	.541**	.464**	.346	.497**	.492**	.691**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.011	.002	.010	.061	.005	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.393*	.535**	.456*	1	.601**	.342	.301	.531**	.282	.652**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.011		.000	.065	.107	.003	.131	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.561**	.713**	.541**	.601**	1	.555**	.466**	.440*	.245	.766**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000		.001	.009	.015	.193	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.395*	.546**	.464**	.342	.555**	1	.716**	.509**	.167	.424*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.010	.065	.001		.000	.004	.378	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.403*	.403*	.346	.301	.466**	.716**	1	.507**	.206	.445*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.027	.027	.061	.107	.009	.000		.004	.276	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.322	.467**	.497**	.531**	.440*	.509**	.507**	1	.266	.528**	.693**

	Sig. (2-tailed)	.083	.009	.005	.003	.015	.004	.004		.155	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.528**	.268	.492**	.282	.245	.167	.206	.266	1	.375*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.003	.153	.006	.131	.193	.378	.276	.155		.041	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.603**	.716**	.691**	.652**	.766**	.424*	.445*	.528**	.375*	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.014	.003	.041		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Totally	Pearson Correlation	.715**	.817**	.771**	.765**	.825**	.677**	.612**	.693**	.480**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

INFORMATIKA UNIVERSITAS

B2. Hasil Uji Reliabilitas

Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Produktivas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

UNIVERSITAS

C1. Nilai R-Tabel

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

C2. Nilai T-Tabel

Level of significance for one-tailed test						
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
Level of significance for one-tailed test						
Df	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,533	2,132	2,770	3,747	4,604	8,613
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1.315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,052	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,048	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,045	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

D1. Nilai F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09

D2. Dokumentasi Penelitian