

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG SYARIAH SERANG)**

*Joko Tri Widianto*

Ekonomi Bisnis Islam – IAIN Serang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti dan suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan atau pengaruh yang ada antara dua variabel atau lebih.

Data penelitian diperoleh dari kuisioner atau angket yang disebarakan pada responden sebanyak 50 orang karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS v.15 diketahui hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja secara statistik dengan persamaan  $Y=33.066+0.456X$ . Uji t parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung} (3.551) > t_{tabel} (1.68595)$  dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,001 < 0,05$ . Uji koefisien determinasi terdapat pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja, dengan dibuktikan dengan Tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 24.9% sedangkan sisanya 75.1% ditentukan oleh variabel lain diluar pelatihan. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

**Kata kunci : AJB Bumiputera Serang, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi persaingan yang sangat kompetitif saat ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumberdaya sangatlah menentukan.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dituntut tersedianya pegawai atau karyawan yang tangguh dan bermutu tinggi serta mampu melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk itulah perusahaan perlu melakukan pelatihan bagi pegawai atau karyawannya. Dalam pelatihan, peserta tidak hanya diberikan materi yang berupa penguasaan keterampilan saja mereka juga mendapatkan materi yang berupa pengetahuan dalam

bentuk teori, Pada program pelatihan di dalamnya juga mencakup pemberian materi pendidikan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai sifat yang berbeda, pendidikan sifatnya lebih teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis, selain itu pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu secara umum sedangkan pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para pegawai atau karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (dalam Usmara, 2002), misalnya, menghasilkan kesimpulan

bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riill yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber yang efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Di bidang asuransi, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu; (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Dari tahun ke tahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan

realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil. Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

#### **RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang yang di uraikan penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan di AJB Bumiputera Kantor Cabang Syasriah Serang.
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di AJB Bumiputera Kantor Cabang Syasriah Serang.
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pegawai di AJB Bumuputera Kantor Cabang Syariah Serang
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di AJB Bumiputera Kantor Cabang Syariah Serang.

#### **DESKRIPSI TEORITK Manajemen SDM**

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang

diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Flipppo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Schuler, *et al.* (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Umar (1999), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial;  
perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional;  
pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam

pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **Pelatihan**

Pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan *sekarang*. Dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung-jawab pekerja di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan biasanya merupakan tanggung-jawab departemen personalia dan penyelia langsung.

Adrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (dalam Usmara, 2002), misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan; perusahaan dapat mencapai

manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Ruky, 2003), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Sikula (dalam As'ad, 2001), mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Wexley & Yulk (dalam As'ad, 2001: 17), ada tiga alasan mengapa pelatihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, di antaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak di antaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan *produktivitas*, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang mengikuti pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawa hasil kerjanya memuaskan. Sebaiknya, dengan timbulnya

minat, maka perhatiannya terhadap pelatihan yang dijalankannya semakin besar (As'ad, 2001). Oleh karena itu, sebelum karyawan menjalani pelatihan, hendaknya kepada mereka diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan pelatihan terlebih dahulu. Dengan adanya pemahaman tersebut, maka para karyawan yang akan mengikuti pelatihan akan termotivasi untuk mengikutinya. Terdapat dua hal yang harus diperhatikan pelaku bisnis untuk mencapai pelatihan yang efektif. Pertama, memperhatikan posisi pelatihan dalam proses bisnis, dan kedua, berkaitan dengan tahapan-tahapan pemrograman dan pengimplementasian pelatihan. Dalam konteks *strategic management* masa kini, penggunaan teknologi tidak dapat ditawarkan lagi. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut dapat menguasai penggunaan teknologi dengan berbagai macam bentuk. Dalam format manajerial semacam inilah Richardson (dalam Umara, 2002: 160), menyarankan agar pelatihan seharusnya diposisikan sebagai bagian integral dari setiap perencanaan strategi dengan basis teknologi.

### **Komponen Pelatihan**

Menurut Anwar (2011) komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan
- b. Para pelatih
- c. Materi pelatihan
- d. Metode pelatihan
- e. Peserta pelatihan

### **Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.  
Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
2. Meningkatkan mutu kerja.

- Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM  
Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan di isi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.
  4. Meningkatkan moral kerja.  
Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
  5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.  
Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenang.
  6. Menunjang pertumbuhan pribadi.  
Dimaksud bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih membuat karyawan menguasai kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

### **Produktivitas**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya

produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatma dan Abidin, 1991) memberi batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk hari ini lebih baik dari hari kemarin

dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Uraneck dan Geoller (dalam Ravianto, 1991), memberikan tiga belas langkah membina pribadi yang dinamis dan kreatif, yaitu: (a) kemampuan otak untuk menghasilkan gagasan yang tak terbatas jumlah; (b) memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis; (c) memecahkan masalah hidup, dengan berhasil baik dan penuh dengan daya cipta; (d) memanfaatkan waktu lebih baik, sehingga dapat menambah penghasilan; (e) melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga bisa mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan; (f) mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari; (g) memperbanyak penghasilan; (h) bisa berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih; (i) membuat gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan cara yang lebih efektif; (k) membina hidup berumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis; (l) menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur-unsur dalam kehidupan; dan (m) menjadi manusia yang lebih baik.

Menurut Kusriyanto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

L. Green Berg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

### **Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sumadi (2006) Metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam arti ini penelitian deskriptif itu adalah akumulasi data dasara dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling berhubungan, melakukan tes hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dari implikasi, walau pun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut.

### Populasi Dan Sample

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 50 pegawai AJB Bumi putera Kantor Cabang Syariah Serang termasuk pimpinan dan kepala bagian.

#### Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 50 pegawai AJB Bumi putera Kantor Cabang Syariah Serang termasuk pimpinan dan kepala bagian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Validitas dan Reliabilitas Pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	46.0000	8.308	.381
P2	46.0000	8.000	.331
P3	46.3000	8.831	.411
P4	46.1500	7.208	.348
P5	46.1000	6.451	.414
P6	46.2500	6.962	.323
P7	46.2000	7.856	.376
P8	46.4500	7.023	.387
P9	46.3500	6.182	.379
P10	46.1500	6.900	.342
P11	45.8500	7.618	.340
P12	46.0500	8.356	.405

Berdasarkan pada tabel diatas dua belas butir pertanyaan memiliki angka *corrected item-Total corelatio* > 0.320, yaitu: P1, Nilai 0.381 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P2, Nilai 0.331 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P3, Nilai 0.441 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P4, Nilai 0.348 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P5, Nilai 0.414 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P6, Nilai 0.323 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P7, Nilai 0.376 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P8, Nilai 0.387 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P9, Nilai 0.379 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P10, Nilai 0.342 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P11, Nilai 0.340 > 0.320, Kesimpulan *Valid* P12, Nilai 0.405 > 0.320, Kesimpulan *Valid*

### Analisis Validitas dan Reliabilitas Pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	46.8000	10.113	.487
P2	46.5500	10.305	.486
P3	46.5500	10.715	.464
P4	46.8500	11.105	.432
P5	46.8500	10.900	.394
P6	47.1500	10.285	.447
P7	46.7500	9.731	.639
P8	46.4000	12.349	.324
P9	46.4000	11.323	.480
P10	46.4000	12.862	.395
P11	46.5500	11.433	.310
P12	46.6500	11.823	.335

Berdasarkan pada tabel diatas dua bealas butir pertanyaan memiliki angka *corrected item-Total corelatio* > 0.320, yaitu:  
P1, Nilai 0.487 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P2, Nilai 0.486 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P3, Nilai 0.464 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P4, Nilai 0.432 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P5, Nilai 0.394 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P6, Nilai 0.447 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P7, Nilai 0.639 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P8, Nilai 0.324 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P9, Nilai 0.480 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P10, Nilai 0.395 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P11, Nilai 0.310 > 0.320, Kesimpulan *Valid*  
P12, Nilai 0.335 > 0.320, Kesimpulan *Valid*

**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (X)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.614	.619	12

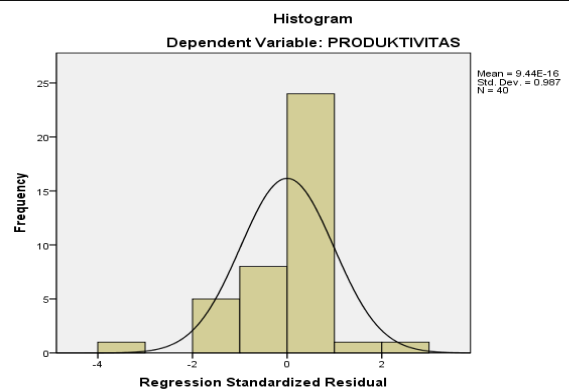
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.614 > 0.60, disimpulkan pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Penelitian Pelatihan adalah *Reliable*.

**Uji Reabilitas Var. Produktivitas Kerja (Y)**

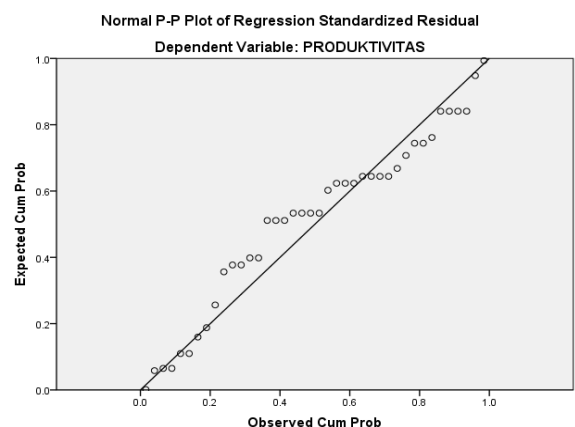
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.679	.678	12

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.679 > 0.60, disimpulkan pernyataan-pernyataan dalam variabel Penelitian Produktivitas kerja adalah *Reliable*.

**Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar diatas Bentuk kurva menyerupai lonceng yang hampir sempurna, sehingga dikatakan normal.



Dari Gambar diatas Terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Menurut Nugroho (2005:20), Hasil tes normalitas dengan normal probabilitas plot dari residual value menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Sederhana (r)**

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat melalui tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	33.066	6.148	5.379	.000
	PELATIHAN	.456	.128	3.551	.001

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 33.066 + 0.456X.$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan konstanta sebesar 33.066,



artinya jika pelatihan (X) nilainya 0, maka nilai produktivitas kerja adalah 33.066. dan nilai parameter atau koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap variabel pelatihan (X) meningkat 1 kali, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,456 atau dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas kerja dibutuhkan variabel pelatihan sebesar 0,456.

### Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	33.066	6.148	5.379	.000
	PELATIHAN	.456	.128	3.551	.001

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} (3.551) > t_{tabel} (1.68595)$  dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,001 < 0,05$ ; maka  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel bebas (X) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi (KD)

Hasil pengujian koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	1.59272

Berdasarkan Tabel diatas Model Summary di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dihitung dengan menggunakan SPSS 19.0 yaitu sebesar  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0.499^2 \times 100\% = 24.9\%$  sedangkan sisanya 75.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja secara statistik dengan persamaan  $Y = 33.066 + 0.456X$
2. Berdasarkan uji t parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara

pelatihan dengan produktivitas kerja pada AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} (3.551) > t_{tabel} (1.68595)$  dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,001 < 0,05$ ; maka  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel bebas (X) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Berdasarkan uji koefisien determinasi terdapat pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja pada AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang, dengan dibuktikan dengan Tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 24.9% sedangkan sisanya 75.1% ditentukan oleh variabel lain diluar pelatihan.
4. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika pegawai dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran bagi penelitian yang akan datang maupun kepada pihak AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang, sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa indikator pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka di sarankan agar AJB Bumiputra Kantor Cabang Syariah Serang sebaiknya menggunakan pelatih dari kalangan intelektual dan profesional di bidangnya. Hal ini akan berdampak pada para peserta pelatihan atau karyawan yang dilatih, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil penelitian ini

dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawannya dengan pelaksanaan pelatihan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pelatihan pada perusahaan atau organisasi lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Haris Budiyono, 2004. Pengantar Manajemen, Graha Ilmu.
- \_\_\_\_\_, 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B, Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong. M , 2000. *Performance Management*. England ,Clays, Ltd. St. Ives ple,.
- Cohen, William, A. 2000, *The Art of The Leader*, New Jersey, Prentice Hall:
- Davis, Keith, 2000, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Fatoni, Abdurahmat. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Citra.
- Gary A. Yukl. 2001. *Leadership In Organization*. New York: Prentice-Hall Inc, h. 2-5.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly, 2002, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani, T 1995. *Manajemen Ke 2*, Jogjakarta,
- \_\_\_\_\_, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* Bpfe-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Dasar dan Kunci Keberhasilannya*, Jakarta : Haji Masagung
- \_\_\_\_\_, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2005,PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Bumi AksaraJakarta : PT. Raja Grafindo Persada. P. 76.
- James A.F. Stoner and A. Sindoro. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo
- Mangkunegara. 2000. A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariot tua efendihariandja, 2002, *Managemen Sumber Daya Manusia Jakarta* ,PT. Gramedia Widia Indonesia.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Mutiara S Panggabean.2005, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta,Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pffinner dan Presthus, 2000, *The Organizational Society*. New York, Knopf
- Robert C.Mill dan Timpe, 2003, *Kreativitas*, Jakarta,Elex Media Komputindo.
- Ruky. A., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, Gramedia.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis*, Jakarta : Salemba
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Yogyakarta : Mandar Maju.

- Sinungan, Muchdarsyah, 2009.  
    *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.*  
    Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan kesepuluh, PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Teori Motivasi dan Implikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suparman. 2013. *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Jakarta : Kompasiana
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana*, Jakarta,
- Umar Husein. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- UU ketenaga kerjaan, focus media, Bandung, cetakan pertama, , 2003.
- Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- <http://www.bumiputera.com/tentang-bumiputera/html>