

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses

seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.¹

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Tohardi mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.² Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus lebih mampu di dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.³

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 16-17

² *Ibid*, h. 99-100

³ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 171

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para 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. Efisiensi⁴

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta hubungan atasan dan bawahan.⁵

Pada pembahasan ini, penulis hanya menfokuskan meneliti pada satu faktor produktivitas saja yaitu pendidikan dan pelatihan. Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi

⁴ Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 104-105

⁵ *Ibid*, h. 102-104

pelatihan; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.⁶ Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi⁷. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich 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 menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.⁸

Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.⁹ Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat,

⁶ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pendidikan> / dikutip pada Senin 22 Juni 2015, 07:01

⁷ Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), h. 217

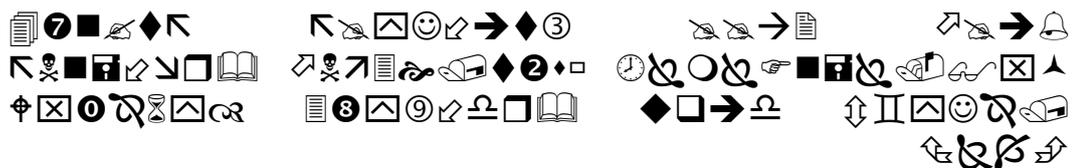
⁸ Edi Sutrisno, *op. Cit.*, h. 66-67

⁹ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 158

kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.¹⁰

Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.¹¹

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.¹² Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur'an surah al-Israa':84,



Artinya : *Katakanlah: Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*¹³

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 161

¹¹ Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 42

¹² Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 1

¹³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-Kautsar, 2009), h. 290

ketekunan dengan kecurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.¹⁴

Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru merupakan bank milik daerah pertama yang beroperasi berlandaskan pada prinsip syariah. PT. Bank Riau Kepri Syariah sebagai salah satu anak perusahaan dilingkup PT. Bank Riau Kepri, yang kemudian dikonversikan menjadi bank syariah secara penuh. Setelah PT. Bank Riau Kepri Syariah beroperasi secara syariah, banyak cabang yang dibuka di berbagai tempat di daerah Riau. Di mana pada Agustus 2012 PT. Bank Riau Kepri Syariah tercatat telah memiliki 2 kantor cabang, 5 kantor cabang pembantu, 37 unit layanan syariah di Provinsi Riau dan 12 unit layanan syariah di Provinsi Kepulauan Riau.

Salah satu cabang dari beberapa kantor cabang yang ada di Provinsi Riau dan Kepulauan Riau yang telah diresmikan pada bulan Juli 2004 adalah PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. Saat ini PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru dipimpin oleh bapak H. Erly. Perkembangan yang diraih oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yakni memiliki 6 cabang pembantu. Hal ini merupakan suatu kemajuan ditengah banyak berdirinya bank umum syariah dan bank perkreditan rakyat syariah lainnya.

Di dalam pilar-pilar budayanya, pada poin kedua berisikan sumber daya manusia (SDM) bermutu tinggi. Untuk menjadikan karyawan bermutu

¹⁴ Didin Hafidhuddin, *op. Cit.*, h. 63

yang tinggi, PT. Bank Riau Kepri mengadakan pendidikan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sehingga visi dan misi dari PT. Bank Riau Kepri Syariah dapat tercapai. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan diadakan sekitar 3 atau 4 kali dalam setahun. Hal ini sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dari PT. Bank Riau Kepri Syariah. Adapun peserta pendidikan dan pelatihan adalah perwakilan dari tiap-tiap kantor cabang maupun cabang pembantu sesuai dengan program yang akan dipelatihkan. Hal ini merupakan upaya dari PT. Bank Riau Kepri Syariah untuk menjadikan karyawan dapat menguasai pekerjaannya.¹⁵

Salah satu pencapaian PT. Bank Riau Kepri Syariah adalah pencapaian laba. Adapun laba (rugi) tahun berjalan periode triwulan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1
Laba (Rugi) Tahun Berjalan (dalam jutaan rupiah)

No	Periode	Laba (Rugi) Tahun Berjalan		Rasio
		2014/2015	2013/2014	
1	Januari-Maret 2014	10.480	7.084	147,94%
2	April-Juni 2014	22.410	14.804	151,38%
3	Juli-September 2014	28.879	20.296	142,29%
4	Oktober-Desember 2014	37.249	30.390	122,57%
5	Januari-Maret 2015	7.822	10.480	74,64%

Sumber: Laporan Keuangan PT. Bank Riau Kepri Syariah

Tabel di atas menunjukkan laba (rugi) tahun berjalan dari Januari-Maret 2014 hingga Januari-Maret 2015. Terlihat bahwa laba (rugi) tahun

¹⁵ Ika Febriana, Pinsi Pelayanan, *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal : 27 Februari 2015

berjalan dari triwulan ke triwulan mengalami fluktuasi. Hal tersebut dapat dilihat pada persentase laba pada triwulan kedua (April-Juni 2014) adalah 51,38% turun menjadi 42,29% pada triwulan ketiga (Juli-September 2014) dan mengalami penurunan kembali pada triwulan keempat (Oktober-Desember 2014) persentase laba sebesar 22,57%, sedangkan pada triwulan pertama (Januari-Maret 2014) laba tahun berjalan sebesar 10.480 turun pada triwulan pertama (Januari-Maret 2015) menjadi 7.822.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan serta melihat seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengangkat masalah ini untuk diteliti dengan judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”**.

B. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi penyimpangan dan terarahnya penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan suatu masalah yang akan diteliti yaitu **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”**.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan besarnya peranan pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menjelaskan tinjauan Ekonomi Islam terhadap pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy) pada program strata satu (S1) jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
- b. Sebagai pengembangan wawasan pemahaman bagi penulis dan masyarakat berkenaan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Sebagai pedoman bagi penulis dan masyarakat untuk mengetahui dan menyadari pentingnya tinjauan Ekonomi Islam mengenai pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Pekanbaru pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No 628 Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru, sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu¹⁶, yang ditetapkan peneliti berjumlah 28 orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan cabang; 1 orang pinsi pembiayaan yang mengayomi 5 orang *account officer* dan 2 orang gadai emas (*rahn*); 1 orang pinsi pelayanan nasabah yang mengayomi 2

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 85

orang *customer service* dan 2 orang *teller*; 1 pinsi operasional yang mengayomi 7 orang ass. operasional, 1 orang auditor cabang, dan 1 orang pelaksana internal auditor; serta 4 orang satpam, sedangkan 2 orang yang tidak dimasukkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 2 orang *driver*.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru.

b. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya¹⁷ berupa data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru. Data ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi¹⁸ berupa data yang

¹⁷ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102

¹⁸ *Ibid*, h. 102

diperoleh dari buku-buku, dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dikumpulkan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹⁹
- b. Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.²⁰ Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru.
- c. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.²¹
- d. Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

6. Metode Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sebagai berikut:

¹⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 51

²⁰ Muhammad, *op. Cit.*, h. 151

²¹ Husein Umar, *op. Cit.*, h. 51

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $\geq r$ tabel.²² Adapun rumus yang dipakai yaitu *korelasi rank spearman*.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.²³ Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $>0,60$. Jika nilai reliabelitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan $> 0,8$ adalah baik.²⁴

²² Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. Ke-2, Cet. ke-3, h. 236

²³ Sugiyono, *op. Cit.*, h. 121

²⁴ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), h. 172

3) Skala Pengukuran

Pengukuran variabel bebas dan variabel dalam penelitian ini diatur dengan skala likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek²⁵ dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, varian jawaban untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel I.2
Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Uji Model Regresi

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya.²⁶ Dimana variabel independen (X) adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y= Produktivitas kerja karyawan

a = Konstan

²⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 81

²⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 64

b = Koefisien arah regresi linear

X = Pendidikan dan Pelatihan

c. Uji Model Penelitian

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, regresi, uji t, dan korelasi dapat dilaksanakan.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas.²⁷

d. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.²⁸

²⁷ Duwi Priyatno, *op. Cit.*, h. 160

²⁸ *Ibid*, h. 136-137

2) Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.00.

F. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang pernah diteliti oleh Fitriani (2008), yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Bagian Produksi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru. Jumlah responden 45 orang. Berdasarkan kuesioner dan analisis terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di perusahaan ini, maka pada umumnya karyawan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dan tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini sudah baik. Analisa korelasi tentang pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai r square sebesar 67,53%, artinya 67,53% produktivitas kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini.

Kurniawan Hadi Saputra (2008), yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman. Jumlah responden 92 orang. Dari hasil penelitian, analisa koefisien korelasi menghasilkan $r = 0,21$, yang berarti hubungan antara

pelatihan syariah dengan produktivitas kerja positif tapi rendah yang artinya pelatihan dan pengembangan SDM (X) tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi sebesar 21% yang berarti pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan produktivitas sebesar 21% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan data yang diolah, diperoleh persamaan regresi $Y = -2257,43 + 0,2X$, yang artinya hubungan antara dua variabel bersifat searah dengan kata lain kenaikan atau penurunan (X) terjadi secara bersama-sama dengan penurunan nilai (Y).²⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Roni Salinding (2011), yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Jumlah responden 50 orang. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar $31,180 > F$ tabel sebesar 2,772 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < = 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (metode pelatihan, isi pelatihan, dan kemampuan instruktur) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas). Berdasarkan uji t didapat t hitung variabel metode pelatihan (X1) adalah $4,732 > t$ tabel sebesar 1,628 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka metode pelatihan paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar dari variabel isi pelatihan (X2) yang memiliki t hitung sebesar 2,188 $> t$ tabel sebesar 1,628 dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ dan variabel kemampuan

²⁹<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/8321/1/KURNIAWAN%20HADISAPUTRA-FSH.pdf> dikutip pada Selasa 16 Desember 2014, 15:27

instruktur (X3) yang memiliki t hitung $2,608 > t$ tabel sebesar $1,628$ dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$. Nilai r sebesar $0,819$, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tinggi. Nilai adjusted r square sebesar $0,670$ yang artinya 67% dari metode pelatihan, isi pelatihan, dan kemampuan instruktur mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar, sedangkan sisanya ($100\% - 67\% = 33\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.³⁰

G. Model Penelitian



H. Hipotesis

H_0 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu : diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru.

³⁰<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1214/RONY%20SALINDIN%20G.PDF?sequence=1/> dikutip pada Selasa 16 Desember 2014, 17:12

I. Variabel

Tabel I.3
Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Peningkatan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
2.	Pendidikan dan Pelatihan (X)	Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Lingkungan/fasilitas

J. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisikan tentang gambaran umum PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru yang berisikan pemaparan tentang sejarah

berdirinya bank, visi dan misi, struktur organisasi, dan produk-produk serta jasanya.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Menguraikan tentang pengertian pendidikan, pengertian pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Berisikan tentang statistik deskriptif yang berupa hasil pengujian instrumen (uji validitas dan normalitas), pengujian hipotesis penelitian, serta pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru menurut ekonomi Islam.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru dan saran-saran yang dikemukakan penulis bagi PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru untuk ke depannya dalam meningkatkan produktivitas kerja.