

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPR
SYARIAH AL-WASLIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

Oleh :

AYUNDA LESTARI
NPM : 1301280003

PRODI BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Maya Sari, SE AK, M.Si., CA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2017

ABSTRAK

AYUNDA LESTARI, NPM. 1301280003. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPRS Al Washliyah Medan , 2017. Skripsi. Fakultas Agama Islam Jurusan Bisnis dan Manajemen Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masalah dari penelitian ini adalah kurangnya pemahaman karyawan akan fungsi dan tugas masing-masing yang menjadi pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktifitas kerja karyawan di BPRS Al Washliyah Medan. Sedangkan produktifitas kerja karyawan adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRSyariah Al-Washliyah Medan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah 13 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana, dengan analisis uji asumsi , uji normalitas dengan bantuan SPSS for windows versi16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat dilihat dengan Uji t nilai $10.891 > 2.201$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,915 atau 91.5% menunjukkan sekitar 91.5% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X). Sementara sisanya sebesar 8.5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia dan produktifitas kerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur hanya milik Allah, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Studi Strata 1 (S1) Program studi Bisnis dan Manajemen Syariah. Dengan melaksanakan penulisan proposal ini, mahasiswa mendapatkan serangkaian kemampuan yang berkenaan dengan aktifitas nyata pada dunia kerja atau dunia usaha selain teori yang didapat di perkuliahan.

Penulis menyadari dalam penulisan Proposal ini banyak mengalami hambatan, namun berkat usaha dan dukungan-dukungan sekeliling, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal ini walau masih jauh dari kesempurnaan.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Ayahanda Ruslianto dan ibu Tina yang telah memberikan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pdi, MA selaku Wakil Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Bisnis Manajemen Syariah Sumatera Utara.
6. Ibu Dewi Maharani S.Pd, M.Si selaku sekretaris Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah.

7. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE, AK,M.Si, selaku dosen pembimbing proposal pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
9. Kakakku tersayang Suci Ramahdhani S.Pd dan kakak sepupuku Fitri Maharani S,Pd, serta seseorang yang spesial saya yaitu Muhammad Taufik Ashari Nst S.H, juga Keluarga yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberikan semangat kepada penulis dalam melakukan penelitian.
10. Kepada sahabat-sahabat terdekatku yaitu Raihanil Jannah, Yuni Sarah Lbs, Lira Dabutar, Masdiana Nst.
11. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan memberikan dukungan. Terutama stambuk '13 Bisnis dan Manajemen Syariah pagi.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Proposal ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik, saran yang bersifat membangun dari pembaca. Dengan hati yang terbuka serta pemikiran yang ideal yang penulis terima. Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan penyusunan proposal ini dapat berguna untuk multi lapisan dan fungsi sehingga dapat bermanfaat. Amin ya robbal'alam.

Medan, Februari 2017
Penulis

Ayunda Lestari
1301280003

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Kajian Teoritis	5
1. Defenisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	5
a. Pengertian Pengembangan.....	5
b. Pengertian sumber daya manusia.....	5
c. Pengertian pengembangan sumber daya manusia.....	6
d. Tujuan dan manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)	8
e. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)	9
f. Manfaat pengembangan sumber daya manusia (PSDM)	10
g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
h. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
2. Produktivitas Kerja	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja	16

b.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
c.	Indikator Produktivitas Kerja	20
d.	Upaya Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia	21
e.	Pengukuran Produktivitas Kerja.....	22
B.	Penelitian Terdahulu	23
C.	Kerangka Konseptual.....	24
D.	Hipotesis.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN	26
A.	Pendekatan penelitian	26
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	26
C.	Definisi Operasional	27
D.	Populasi dan Sampel.....	28
E.	Teknik Pengumpulan Data	30
F.	Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Hasil Penelitian.....	35
1.	Deskripsi Data.....	35
2.	Analisis Data.....	41
B.	Pembahasan.....	49
1.	Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan	49
BAB V	PENUTUP	51
A.	Kesimpulan.....	51
B.	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel III-1 Waktu Penelitian	27
Tabel III-2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
Tabel III-2 Indikator Produktifitas Kerja Karyawan	28
Tabel III-4 Skala pengukuran Model Skala Likert	30
Tabel III-5 Matriks Pengembangan Instrumen.....	31
Tabel IV-1 Skala Likert.....	35
Table IV-2 Persentase Jenis Kelamin Responden	36
Tabel IV-3 Persentase Usia Responden	36
Tabel IV-4 Persentase Pendidikan Responden.....	37
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel X (Pengembangan SDM)	37
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan.....	39
Tabel IV-7 Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Pengembangan SDM).....	42
Tabel IV-8 Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan).....	42
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y	43
Tabel IV-10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel IV-11 Hasil Uji Determinasi (R).....	47
Tabel IV-12 Hasil Uji t Hitung (t)	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka konseptual	24
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Menurut Naisbitt, kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri. Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru. Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu diuntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi.¹

Turunnya semangat dan kemauan kerja karyawan akibat hal-hal yang bersifat material dan non material. dengan menurunnya semangat dan kegairahan kerja, maka akan berakibat pekerjaan banyak yang tertunda, tingginya perpindahan karyawan, tingkat absensi yang tinggi Alex S. Nitisemito (2000) ,jumlah absensi karyawan yang berfluktuasi tersebut menunjukkan keadaan semangat dan kemauan kerja karyawan kurang baik yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dapat memilih

¹DiahRusminingsih, “pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan”: jurnal Ekonomi MODERNISASI, hal 22-23; <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>

karyawan dengan tepat maka karyawan tersebut perlu pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan lewat latihan maupun pendidikan.

Produktifitas kerja menjadi hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di targetkan. Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan di tentukan dari sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan Irham Fahmi (2012, hal.79) setiap perusahaan selalu menginginkan terjadinya peningkatan produktivitas yang terus meningkat setiap tahunnya.²

Pelatihan dan pengembangan yaitu partisipasi pegawai untuk mengikuti penjenjangan dan adanya perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2009:107) diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta professionalism mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

5) Mutu

²Husnapurnama:” pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan”, *jurnal sains dan inovasi* 6(1) hal 48-49(2010)

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang baik dari yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.³

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan, terlihat bahwa masalah yang di hadapi adalah kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, dan karyawan juga kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing.

Dari uraian tersebut, pengaruh pengembangan sumber daya manusia sangat menurun sehingga kurangnya kualitas pada karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPR Syarial Al-Wasliyah Medan”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah setelah melakukan observasi, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan.
2. Karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas “Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan?”

³ ibid

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan”.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan produktifitas kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan bahan referensi sebagai tempat penelitian dan informasi yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Defenisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan Menurut Andrew E. Sikula pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.⁴

Pengertian pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁵

b. Pengertian sumber daya manusia

Hasibuan (2001:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil guna. Sedangkan menurut Almasdi (2006:17) sumberdaya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan didalam dirinya yang perluh dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.⁶

Menurut hasibuan (2003:244) pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, pelaku

⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Reflika Diatama, 2003) h. 50.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) hlm 69

⁶Sahat Siregar “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai” (Skripsi, USU, 2009), h. 18

dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁷

c. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akandilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.⁸

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama yang tidak terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi serta manajemen dan penilaian kerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerja mereka saat ini.⁹

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.¹⁰

Penelaahan kembali pentingnya peranan sumber daya manusia ini seiring dengan munculnya kepentingan untuk menganalisis pertumbuhan produksi

⁷<http://humancapitaljournal./pengertian-sumber-daya-manusia/feed/>

⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2012), h. 200-201.

⁹R. Wayne Mondy, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 5

¹⁰Ibid h 24-25

nasional dalam jangka panjang. Pada waktu itu angkatan kerja meningkat karena adanya pertumbuhan penduduk yang cepat sementara di lain pihak persediaan barang-barang modal juga melonjak sebagai akibat bertambahnya barang-barang modal baru yang melebihi penghapusan dari barang-barang modal yang sudah usang. Jadi kenaikan *inputs* ini hanya merupakan sepertiga dari kenaikan *output*.¹¹

Untuk mengetahui peningkatan kuantitas sumber daya manusia mudah dilakukan dengan melihat pada pertumbuhan penduduk, tetapi tidak demikian halnya bila telah menyangkut kualitas sumber daya manusia. Sangat sulit untuk mengetahuinya secara langsung salah satu pendekatan yang dapat diketahui secara cepat adalah asumsi bahwa pendidikan dan latihan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.¹²

Menurut Hariandja (2002:168) mengemukakan dengan istilah “pelatihan dan pengembangan pegawai”, yaitu sebagai berikut. “Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai. Tapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.”¹³

¹¹Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 1989), h. 1-2.

¹²*Ibid.*

¹³Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet 3, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2014) h 8-9.

d. Tujuan dan manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

PSDM mempunyai tujuan antara dan tujuan akhir. Tujuan antaranya adalah mengembangkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja, disiplin kerja. Dengan dicapainya tujuan antara dapat diprediksi kinerja pegawai yang merupakan tujuan akhir PSDM dapat meningkat. Jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja perusahaan akan meningkat juga.¹⁴

Oleh karenanya jelas tujuan pengembangan sumber daya manusia (PSDM) diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini juga disebabkan kenyataan bahwa selama ini sering sumber daya manusia ini masih belum dimanfaatkan secara optimal.

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dari kemampuan teknis untuk dikembangkan kearah kemampuan manajerial, diusahakan untuk meningkatkan derajat kesehatan maupun diarahkan pada menyiapkan tenaga-tenaga yang mampu menerima alih-teknologi. Kesemuanya ini diperlukan agar sumber daya manusia yang cukup besar dimiliki tersebut.

Dari pembahasan di atas jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan atau kemampuan kerja manusia tersebut dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Sementara itu dari sisi lain pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri. Kedua aspek ini akan berjalan bersama karena dengan dimilikinya kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada diharapkan peningkatan taraf hidup juga terpenuhi melalui sistem upah dan balas jasa yang memadai. Apabila tujuan ini yang ingin dicapai maka sudah barang tentu produktivitas pekerja perlu di tingkatkan. Hal ini dikemukakan dengan suatu asumsi dasar bahwa peningkatan produktivitas disatu pihak akan memudahkan seseorang mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan di lain pihak akan meningkatkan pendapatannya. Peningkatan produktivitas disini akan lebih dilihat sebagai hasil

¹⁴Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, cet 1, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015) h, 195.

dari pendidikan baik secara formal maupun informal serta terpeliharanya gizi dan nutrisi sumber daya manusia tersebut yang merupakan modal dasar untuk pengembangan dirinya.¹⁵

John H. proctor dan Wiliam M. Thorton dalam bukunya *training a Handbook for line Managers*, yang dikutip oleh Manullang dalam bukunya manajemen personalia, menyebutkan terdapat delapan manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepuasan para karyawan
- 2) Pengurangan pemborosan
- 3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- 4) Memperbaiki metode dan sistem kerja
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan pegawai.¹⁶

e. Jenis pengembangan sumber daya manusia

Program pengembangan sumber daya manusia banyak jenisnya baik yang dilaksanakan secara formal atau informal, baik yang dilaksanakan di dalam maupun diluar organisasi. Akan tetapi secara umum program tersebut dapat dikelompokkan menjadi : pelatihan (training), pendidikan (education) dan pengembangan (development) pegawai.

Ini beberapa penjelasan tentang jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia. Yaitu:

1) Pelatihan (Training)

Pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para

¹⁵PrijonoTjiptoherijanto,*Untaian Pengembangan*, h. 3-4.

¹⁶Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cet. 1 (Jakarta. PT: RajagrafindoPersada, 2015) h. 135

pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.¹⁷

2) Pendidikan (Education)

Pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia yang ditunjukkan untuk mempersiapkan pegawai untuk pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya. Misalnya seseorang pegawai akan diangkat untuk menjadi kepala suatu unit kerja. Ia belum pernah menduduki posisinya tersebut dan belum mempunyai pengetahuan dan pengalaman mengenai tugas tersebut.¹⁸

3) Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah PSDM yang dirancang untuk mengembangkan profesional dan personal para pegawai baik untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan individual pegawai yang terkait secara tidak langsung dengan pekerjaan. Upaya pengembangan pegawai yang terkait dengan perusahaan banyak jenisnya. Kehidupan perusahaan, juga pegawainya, tergantung pada para konsumen, nasabah atau klien perusahaan. Semua pegawai perusahaan harus mempunyai sikap positif dan mempunyai rasa bertanggung jawab atas konsumen perusahaan walaupun sejumlah pegawai tidak berhubungan langsung dengan mereka.¹⁹

f. Manfaat pengembangan sumber daya manusia

Di dalam suatu masyarakat yang memiliki keterbatasan sumber daya yang ada, kegiatan memilih berbagai alternatif yang ada tersebut harus dilakukan dengan teliti dan hati-hati. Karena setiap pilihan pada dasarnya menimbulkan biaya yang tidak mungkin dielakkan dalam hubungan pengembangan sumber daya manusia harus diperhitungkan dengan baik bahwa keputusan ini memiliki manfaat lebih atau paling tidak sama dengan bila dilakukan investasi di bidang sumber daya lainnya. Pengembangan sumber daya manusia di sini dilakukan melalui investasi di bidang

¹⁷*Ibid.*

¹⁸Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h, 196.

¹⁹*Ibid*, h, 198.

pendidikan dan peningkatan kesehatan. Oleh karenanya, manfaatnya juga harus dilihat dari kedua sisi yang sama lain.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan menambah pengetahuan, baik secara langsung dan tidak langsung menyangkut pekerjaan, maupun mengenai cara dan tehnik menyelesaikan suatu tugas kerja tersebut secara tepat guna, dengan demikian pendidikan pada dasarnya dapat dipandang sebagai investasi yang imbalannya baru dapat dinikmati beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan kemampuan dan keterampilan kerja, sedangkan peningkatan produktivitas ini akan tercermin di dalam imbalan yang diterima karyawan yang bersangkutan. Oleh karenanya, hubungan antara pendidikan dan produktivitas kerja juga akan tercermin dalam tingkat penghasilan.

Seperti diuraikan di atas, PSDM bertujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi akan meningkat.²⁰

Selain daripada pendidikan secara formal, latihan kerja baik yang diselenggarakan oleh pihak pemerintah maupun perusahaan juga merupakan suatu cara peningkatan keterampilan seseorang dan pada kelanjutannya diharapkan dapat pula meningkatkan produktivitas kerja.²¹

Pengaruh latihan terhadap produktivitas kerja seseorang memang tidak mudah diukur. Untuk memudahkan dalam praktek pengaruh latihan semacam itu biasanya diukur dalam bentuk pengalaman kerja ataupun masa kerja karyawan. Peningkatan produktivitas pekerja melalui program-program pendidikan dan latihan ini menjadi sangat penting bila disadari kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki sumber daya manusia.²²

Segi lain yang diperhatikan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia menyangkut derajat kesehatan dari manusia itu sendiri, peningkatan

²⁰*Ibid*, h, 199.

²¹*Ibid*, h. 4-5.

²²*Ibid*, h. 8.

derajat kesehatan dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan manusia dalam hal gizi dan nutrisi. Suatu pandangan yang dapat dikemukakan menyatakan produktivitas kerja seseorang dapat ditingkatkan hanya bila kebutuhan fisik minimumnya dalam hal gizi dan kesehatan sudah terpenuhi. Dengan demikian pendapatan yang diterima seseorang pekerja hendaknya dapat menjamin kebutuhan fisik minimumnya, hal ini disebabkan rendahnya pendapatan seseorang akan menyebabkan orang tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai. Salah satu upaya untuk menjamin hal tersebut, dilakukan melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya serta sekaligus dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Apabila tujuan dari pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas yang diharapkan pula dapat meningkatkan penghasilannya maka sudah barang tentu pemenuhan kebutuhan dasar ini harus mendapatkan prioritas, manfaat pengembangan sumber daya manusia baru dapat dinikmati bila terdapat para karyawan yang sehat mental dan fisiknya serta dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.²³

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan sebagaimana yang dinyatakan Notoadmodjo (1998), yaitu:

1) Faktor Internal

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

²³*Ibid*, h. 10-12

- a) Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- b) Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- c) Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
- d) Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

2) Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :

- a) Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- b) Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

- d) Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.²⁴

h. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1) Pendidikan dan pelatihan.²⁵

Pendidikan adalah lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implies melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan, pelatihan merupakan bagian dari pendidikan.²⁶

Pelatihan adalah merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan prilaku karyawan, melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim maka melalui pelatihan tentu akan menambah tambahan pengetahuan.²⁷

- 2) Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi adalah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang harus dibayar perusahaan.

²⁴ <https://blogsasito.blogspot.co.id/2015/05/bab-2-pengembangan-sdm-dan-kinerja.htm>

²⁵ Ibid h 39-40

²⁶ Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet 1, 2015) h 141

²⁷ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) h 126-127

Kompensasi juga ialah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁸

Tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Sedangkan wungu dan brotoharsojo (2003: 97) menyatakan sebagai berikut: “Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation”.²⁹

3) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan kerja adalah merupakan aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktifitasnya.

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas perlindungan atas keselamatan kerja karyawan ataupun buruh haruhlah diutamakan oleh setiap perusahaan. Begitupula dengan kesehatan kerja juga perlu dilakukan dan dijaga sehingga seluruh karyawan yang bekerja tetap sehat baik fisik maupun mentalnya, kesehatan kerja yang perlu diperhatikan terutama selama bekerja dan berada dilingkungan kerja karyawan. Untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.³⁰

²⁸*Ibid*

²⁹Kadarisman, Manajemen Kompensasi, cet.1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012) h 229.

³⁰*Ibid*, h 265-267

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan produktivitas perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena produktivitas sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, dimana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas suatu gabungan sumber (input) dengan demikian sama dengan jumlah barang-barang atau jasa (output) yang dihasilkan dari sumber tersebut.

Menurut Komarudin (1991:121) pada dasarnya produktivitas merupakan sikap mental yang selain mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini³¹.

Menurut George J. Washin Produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai³².

Pandji Anoraga (2009, hal 176) menyatakan “produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.”

Sinungan (2007, hal 16) memberikan pengertian produktivitas sebagai berikut “Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini “. Cara kerja hari ini harus lebih

³¹Indriani Jaini, “Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo” dalam jurnal, Vol.I, h.7.

³²Rudi Surya, “Pengertian Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli Lengkap,” didapat dari www.seputarpengetahuan.com diakses pada 16 Januari 2017.

baik dari cara kerja kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini.

Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2005, hal 94) adalah “perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”

Produktivitas juga merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan. Pengertian ini dapat diungkapkan dengan lebih sederhana, yaitu perbandingan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama kegiatan berlangsung.

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan produktivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan daya (resource) yang paling strategi dimiliki, atau yang mungkin dimiliki oleh suatu organisasi. Pernyataan ini tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, metode kerja, materi, waktu, energi dan informasi. Akan tetapi karena pada sumber daya selain manusia itu adalah benda mati yang tidak berarti apa-apa kecuali digerakkan dan digunakan oleh manusia, tersedianya daya dan dana yang melimpah sekaligus tidak dengan sendirinya menjadikan organisasi sebagai wahana yang andal untuk mencapai tujuan.

Untuk itu dana dan daya hanya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi hanya sumber daya manusia yang menyebabkan terjadinya sesuatu itu. Pentingnya produktivitas tenaga kerja dikemukakan oleh Sinungan (2007,hal 9) yang menyatakan bahwa “Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja “

Dari penjelasan tersebut, maka dapat kita ketahui pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dimana produktivitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang kompleks yang harus diperhatikan oleh pihak

manajemen sumber daya manusia guna mencapai hasil kerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³³

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tujuan dari pelaksanaan produktivitas adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produktif dapat terlaksanakan dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja. Namun sejauh itu ada juga pelaksanaan produktivitas yang tidak berhasil yang disebabkan oleh beberapa pengaruh diantaranya masalah ketenagakerjaan dan modal serta faktor alamiah (natural resources). Masing-masing syarat atau faktor tersebut berlaku dalam cara yang berbeda dan dalam keadaan berbeda pula. Contohnya di negara-negara berkembang yang tingkat penganggurannya tinggi. Faktor utamanya mungkin keamanan dan kepastian kerja. Menurut Pandji Anoraga (2009, hal 178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Penghasilan dan Jaminan sosial
- 8) Kesempatan kerja
- 9) Manajemen

³³Ibid

Berikut ini dijelaskan satu persatu :

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau sistem.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Gizi dan kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

7) Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi mendorong atau insentif untuk bekerja giat atau lebih produktif.

8) Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya

9) Manajemen

Peningkatan efisiensi dengan mengurangi keborosan. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk barang modal, bahan-bahan mentah dan setengah jadi, dan tenaga kerja sendiri.³⁴

c. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja (Sutrisno, 2009 hal 107) diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi.

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebaninya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

³⁴ Niko pranata, "pengaruh lingkungan kerja, pengawasan dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan" (skripsi, Umsu, 2016)

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak bagi keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri³⁵.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek³⁶

d. Upaya peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dewasa ini sedang terus diupayakan. Sumber daya ini memang selayaknya memperoleh perhatian utama karena alat dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya dari manusia.

Peningkatan produktivitas sangat didukung dengan bantuan kreativitas. Oleh sebab itu ada beberapa upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Siagian (2002:10), mengemukakan berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja :

³⁵*Ibid*

³⁶*Ibid*

- 1) Melakukan perbaikan secara terus menerus Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen yang terkait dalam sebuah organisasi/ instansi yang melakukan tugas dan fungsinya masing-masing harus punya prinsip melakukan perbaikan secara terus menerus apabila ada pekerjaan yang salah dilaksanakan.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan dengan upaya perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi, harus berorientasi pada hasil kerja yang bermutu. Bukan hanya mutu Sumber Daya Manusia akan tetapi peningkatan mutu produk dan jasa secara keseluruhan.
- 3) Melakukan pemberdayaan sumber daya manusia Memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, seperti kebebasan untuk memperoleh pekerjaan yang layak, memperoleh imbalan yang wajar, memperoleh rasa aman, melibatkan dalam pengambilan keputusan.

Peningkatan produktivitas tidak akan terjadi demikian saja, harus ada prakondisi yakni tersedia tenaga kerja berwatak produktivitas, iklim usaha yang kondusif serta sumber-sumber lainnya. Produktivitas harus dapat membawa keuntungan bagi karyawan/ pegawai maupun perusahaan/ instansi, untuk itu pegawai memerlukan pembinaan dari perusahaan yang bersifat terus menerus agar dapat mengembangkan kreativitas mereka terutama jika dihadapkan pada berbagai hambatan³⁷.

e. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014: hal 217) ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

³⁷Indriani Jaini, “*Pengaruh Insentif*”, h.11-12.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting yang mengetahui produktivitas kerja dari para pegawai. Sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai.³⁸

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Rini Astuti/ 2013	<i>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas karyawan pada PT.Karya Plasindo Medan</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan	Jurnal
2	Indah Wahyuni / 2013	<i>Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur perhubungan Bogor</i>	Dari perhitungan data yang diperoleh maka hasilnya bahwa kinerja kerja yang telah diberikan oleh departemen perhubungan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, yang artinya peranan pelatihan dan pengembangan pada pusat pengembangan SDM hubungan ini sangat kuat terhadap kinerja.	Skripsi

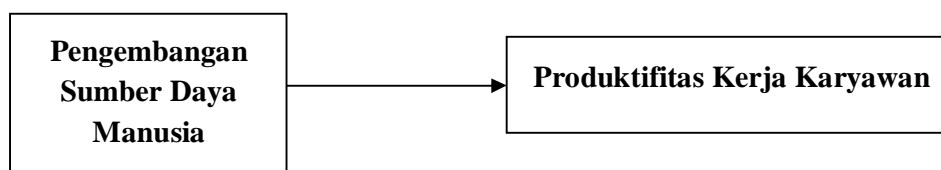
³⁸Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, (Jakarta: kencana,2009)

3	Risma Nur Aprilyani / 2015	<i>Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS dana mulia kudus</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS dana mulia kudus dan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan pelatihan	Skripsi
---	----------------------------------	---	---	---------

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Perusahaan harus menjadi suatu sasaran untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu, baik karena hubungan kerja maupun karena isi pekerjaan. Kemudian perusahaan juga tidak didirikan hanya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan perorangan akan tetapi juga berkaitan dengan kelangsungan hidupnya melalui produktifitas. Produktifitas adalah perbandingan dari pada jumlah keluaran tertentu dengan jumlah masukan tertentu untuk suatu jangkah waktu tertentu.



Gambar II-1
Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian³⁹. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian. Mengacu pada rumusan masalah, teori yang telah dikemukakan, dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktifitas Kerja Karyawan”**.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan

³⁹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kesembilan (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 30

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numerik*. Biasanya analisis data kuantitatif dalam pengukuran datanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik.⁴⁰

Kuantitatif ialah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, misalnya fungsi multivariate, model statistik, dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.⁴¹

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPRS Al-wasliyah Medan, beralamat di jalan Gunung Krakatau No. 28 Medan. Telp (061) 6639078.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Desember 2016 s/d Maret 2017. Untuk lebih detail pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

⁴⁰Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan: Umsu Press, 2014) hlm. 85

⁴¹Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Cet. 3 (Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2008) hlm 23

Tabel III-1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nopember 2016				Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Bimbingan Proposal													■	■						
4	Seminar Proposal															■					
5	Pengumpulan Data																■				
6	Analisis Data																	■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi																				■
8	Sidang Meja Hijau																				■

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan secara teori maupun praktek⁴²

Tabel III-2
Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Indikator
1	Pendidikan dan pelatihan
2	Kompensasi dan tunjangan
3	Keselamatan dan Kesehatan kerja

⁴²Ibid h. 40

2. Produktifitas Kerja Karyawan

Produktifitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin.

Tabel III-2
Indikator Produktifitas Kerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber: Sutrisno (2013, hal. 104)⁴³

D. Populasi dan Sampel

sebelum menentukan populasi dan sampel akan dikemukakan pengertian-pengertian mengenai populasi dan sampel terlebih dahulu.

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup pengembangan⁴⁴

Menurut buku metodel penelitian oleh sugiyono populasi adalah wilayah generasisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteritas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulan.

Sementara sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah objek dari populasi yang diambil melalui teknik sampling yakni cara-cara mereduksi objek penelitian dengan

⁴³SutrisnoEdy, *Manajemen Sumber*, h. 104.

⁴⁴Nana Hartono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, cet.1 (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2010), H 66.

mengambil sebagian saja yang dapat dianggap representatif terhadap populasi.⁴⁵

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dijelaskan dalam buku metode penelitian oleh Sugiyono sampel adalah hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataannya yang diperoleh oleh sampel itu harus dapat menggambarkan dalam populasi.

Teknik pengambilan data sampel ini biasanya didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar atau jauh,⁴⁶

Menurut Sugiyono (2001 : 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴⁷

Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 30. Contohnya akan dilakukan penelitian tentang kinerja guru di SMA Jakarta, karena jumlah guru hanya 25 orang maka seluruh guru dijadikan sampel penelitian.

Maka dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah sampel jenuh yakni sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan yang berjumlah 13 orang.

⁴⁵Mahy M. Hikmat, Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra, cet.1(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2011), H 61.

⁴⁶<http://jasaanalistasistik.wordpress.com/2015/08/12/macam-macam-teknik-sampling-probability-sampling-and-non-probability-sampling/>

⁴⁷<http://populasi-dan-sampling-session-11.pdf>

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah Proses lanjutan dilakukan dalam usaha mendapatkan data yang benar-benar kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa jenis, diantaranya adalah :

1. **Angket (kuesioner)**, merupakan suatu pertanyaan yang dibuat melalui beberapa indikator dimana pertanyaan tersebut akan di isi oleh karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiyono, angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun jawaban dari pertanyaan yang diberikan menggunakan skalalickert dengan opsi jawaban sebanyak 5 opsi dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan BPR Syariah Al-wasliyah Medan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun konstruk dan skalalickert dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-4
Skala pengukuran Model Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel III-5
Matriks Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pendidikan dan pelatihan
	Kompensasi dan tunjangan
	Keselamatan dan Kesehatan kerja
Produktifitas Kerja Karyawan	Kemampuan
	Meningkatkan hasil yang dicapai
	Semangat kerja
	Pengembangan diri
	Mutu
	Efisiensi

2. **Studi Dokumentasi**, merupakan dokumen yang ada di perusahaan hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang terkait dengan karyawan dan sejarah singkat pada BPR Syariah Al-Wasliyah Medan. Dalam hal ini penulis memperoleh data yang terkait dari pihak bagian Sumber Daya Manusia (SDM) BPR Syariah Al-Wasliyah Medan untuk mengetahui beberapa fenomena yang terjadi terhadap perusahaan.
3. **Observasi**, Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

F. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan releabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji detrminan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya⁴⁸. Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menurut Saifuddin berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- rx_y : koefisien korelasi *Product Moment*
- X : nilai dari item (pertanyaan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sample penelitian⁴⁹.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

⁴⁸SaifuddinAzwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 5.

⁴⁹*Ibid.*, h. 5.

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah⁵⁰.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*⁵¹, yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

α : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rata korelasi antara item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 ⁵².

2. UjiNormalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indeviden variabel keduanya mempunyai distribusi normal atautakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal⁵³.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

⁵⁰*Ibid.*, h. 4.

⁵¹*Ibid.*, h. 35.

⁵²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 140.

⁵³*Ibid.*, h. 153.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indeviden (X) dengan variabel devenden (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel indeviden mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indeviden dan variabel devenden apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Manajemen Syariah

X = Variabel Kinerja Karyawan

A = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari

variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

b. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung $>$ t tabel maka akan berarti terhadap pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya untuk jumlah sampel 44 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan *degree of freedom* untuk pengujian satu arah sebesar $44-1=43$.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasikan). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel indepen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikansi). Hal ini berarti secara simultan kedua variabel

independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁵⁴

⁵⁴ Siti nurhaliza, "pengaruh pembiayaan produktivitas terhadap profitabilitas" (skripsi, UMSU, 2016)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 13 orang karyawan BPRS Al Washliyah Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Deskripsi Data Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Jenis kelamin responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 13 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	5	38.5	38.5	38.5
Perempuan	8	61.5	61.5	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (38.5%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (61.5%). Maka responden perempuan lebih banyak dari responden Laki-laki.

2) Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 13 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-3
Presentase Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	7	53.8	53.8	53.8
31-40 tahun	6	46.2	46.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa Usia responden, frekuensi responden berusia 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau 53.8%, usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 46.2%.

3) Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 13 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Presentase Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	15.4	15.4	15.4
	D3	2	15.4	15.4	30.8
	S1	6	46.2	46.2	76.9
	S2	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA sebanyak 2 orang atau 15.4%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 15.4%, responden yang berpendidikan S1 6 orang atau 46.2%., responden yang berpendidikan S2 3 orang atau 23.1%

b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X).

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X (Pengembangan SDM)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	46.15	5	38.46	1	7.69	1	7.69	0	0	13	100
2	6	46.15	5	38.46	1	7.69	1	7.69	0	0	13	100
3	1	7.69	8	61.53	2	15.38	2	15.38	0	0	13	100
4	3	23.07	8	61.53	0	0	1	7.69	1	7.69	13	100
5	7	53.84	5	38.46	0	0	0	0	1	7.69	13	100

6	3	23.07	8	61.53	0	0	1	7.69	1	7.69	13	100
7	0	0	12	92.30	0	0	1	7.69	0	0	13	100
8	7	53.84	5	38.46	0	0	0	0	1	7.69	13	100
9	2	15.38	10	76.92	0	0	1	7.69	0	0	13	100
10	7	53.84	5	38.46	0	0	0	0	1	7.69	13	100

Berdasarkan tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya tidak memahami tugas yang di berikan maka saya siap di tegur responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (46.15%) dan setuju sebanyak 5 orang (38.46%) kurang setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 2) Jawaban responden tentang saya akan terus belajar apabila pekerjaan saya kurang memuaskan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (46.15%) setuju sebanyak 5 orang (38.46%) kurang setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 3) Jawaban responden tentang saya terus berprestasi maka saya akan mendapatkan posisi yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (7.69%), setuju sebanyak 8 orang (61.53%). Kurang setuju sebanyak 2 orang (15.38%) dan tidak setuju sebanyak 2 oran, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%), dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 4) Jawaban responden tentang saya akan semangat bekerja agar prestasi saya meningkat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%) setuju sebanyak 8 orang (61.53%) tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 5) Jawaban responden tentang saya berusaha memberikan yang terbaik maka dari itu perusahaan akan memberikan penghasilan lebih kepada saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%) dan setuju sebanyak 10 orang (76.92%).
- 6) Jawaban responden tentang saya akan terus bersemangat agar mendapatkan kompensasi dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%) setuju sebanyak 8 orang

- (61.53%) tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 7) Jawaban responden tentang saya akan berhati-hati mengerjakan pekerjaan saya sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (92.30%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 8) Jawaban responden tentang saya lebih mengutamakan keselamatan dalam tugas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 7 orang (53.84%), setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%).
- 9) Jawaban responden tentang saya akan menjaga kesehatan saya sehingga pekerjaan saya tidak akan terganggu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (15.38%) setuju sebanyak 10 orang (76.92%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu minum vitamin agar tubuh saya selalu vit agar selalu fokus mengerjakan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%) setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%).

2. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang Produktifitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	53.84	5	38.46	0	0	0	0	1	7.69	13	100
2	3	23.07	8	61.53	0	0	1	7.69	1	7.69	13	100
3	7	53.84	4	30.76	0	0	2	15.38	0	0	13	100
4	7	53.84	4	30.76	0	0	2	15.38	0	0	13	100
5	7	53.84	6	46.15	0	0	0	0	0	0	13	100
6	5	38.46	6	46.15	1	7.69	1	7.69	0	0	13	100
7	0	0	12	92.30	0	0	1	7.69	0	0	13	100
8	7	53.84	5	38.46	0	0	0	0	1	7.69	13	100

9	2	15.38	10	76.92	0	0	1	7.69	0	0	13	100
10	2	15.38	10	76.92	0	0	1	7.69	0	0	13	100

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sendiri dengan semaksimal mungkin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%),setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 2) Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (23.07%) setuju sebanyak 8 orang (61.53%) tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 3) Jawaban responden tentang Saya berusaha meningkatkan hasil pekerjaan saya dari sebelumnya agar menjadi lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%), setuju sebanyak 4 orang (30.76%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (15.38%).
- 4) Jawaban responden tentang Saya berusaha lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya, reponden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%), setuju sebanyak 4 orang (30.76%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (15.38%).
- 5) Jawaban responden tentang Saya segerah menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai, responden menjawab sangat setuju 7 orang (53.84%), dan setuju sebanyak 6 orang (46.16%).
- 6) Jawaban responden tentang Saya berusaha mencoba hal-hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (38.46%) setuju sebanyak 6 orang (46.15%) kurang setuju sebanyak 1 orang (7.69%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%).
- 7) Jawaban responden tentang Saya akan mengerjakan bersama-sama apabila pekerjaan yang saya rasakan sulit, responden menjawab

setuju sebanyak 12 orang (92.30%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%).

- 8) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha sebaik mungkin agar hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (53.84%) setuju sebanyak 5 orang (38.46%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha jujur dalam mengerjakan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (15.38%) setuju sebanyak 10 orang (76.92%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7,69%)
- 10) Jawaban responden tentang Saya belajar kreatif saat bekerja untuk tercapainya hasil maksimal, responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (15.38%), setuju sebanyak 10 orang (96.91%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (7.69%)

2. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0. dari 10 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada

taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X), dan 10 butir pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7

Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Pengembangan SDM)

No. Butir	r ² Hitung	r ² Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,872	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,872	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,799	0,553	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,950	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,925	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,950	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,892	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,925	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,768	0,553	0,002 < 0,05	Valid
Item 10	0,925	0,553	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

Tabel IV-8

Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Produktifitas kerja Karyawan)

No. Butir	r ² Hitung	r ² Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,860	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,975	0,553	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,919	0,553	0,000 < 0,05	Valid

Item 4	0,919	0,553	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,648	0,553	0,017<0,05	Valid
Item 6	0,594	0,553	0,072<0,05	Valid
Item 7	0,775	0,553	0,002<0,05	Valid
Item 8	0,860	0,553	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,726	0,553	0,005<0,05	Valid
Item 10	0,594	0,553	0,032<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Produktifitas Kerja Karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,869	Reliabel
ProduktifitasKerjaKaryawan (Y)	0,932	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 (≥ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

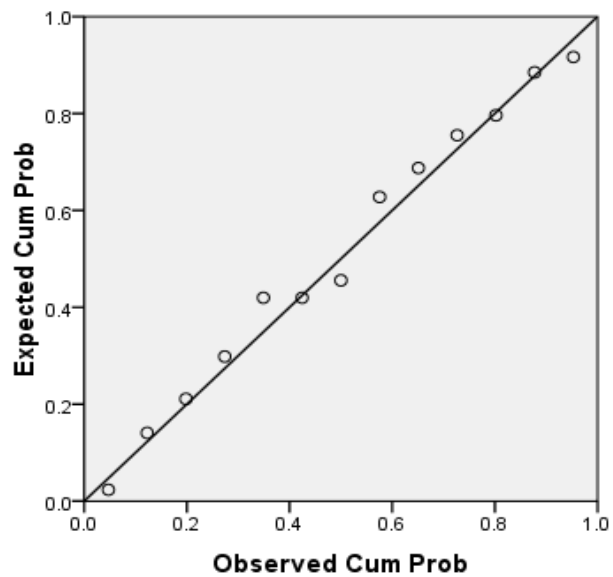
b. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

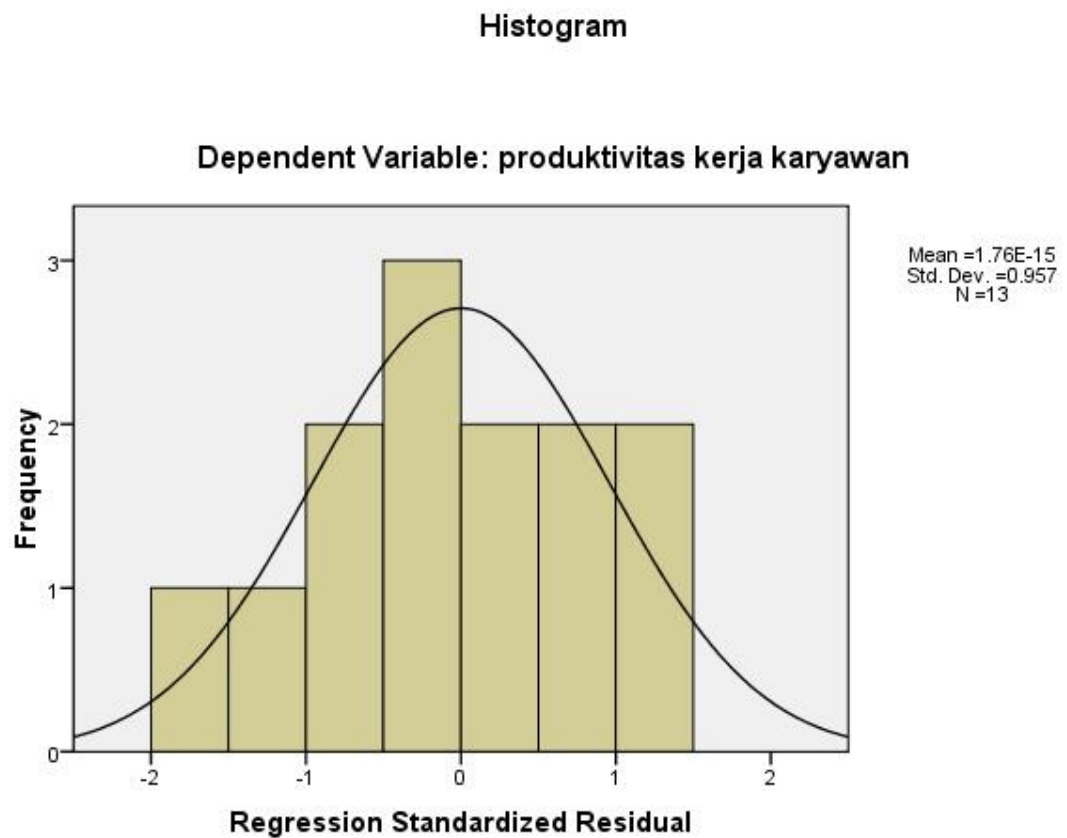
Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan



Sumber : Diolah SPSS 16.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Konflik Karyawan terhadap variabel Produktifitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	3.026		3.030	.011
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.797	.073	.957	10.891	.000

a. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

Hasil pengujian data diatas didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 9.169$$

$$bX = 0.797$$

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 9.169 + 0.797X$$

Keterangan :

Y = Variabel Produktifitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan persamaan diatas dianalisis pengaruh dari variabel independent (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel dependent (Produktifitas Kerja Karyawan). Ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan sebesar 0,797.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi (Uji R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktifitas Kerja Karyawan maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-11
Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.907	2.17877

a. Predictors: (Constant), pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,915 atau 91,5% menunjukkan sekitar 91,5% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusi (X). Sementara sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

2. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan)

$H_0 : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktifitas Kerja Karyawan)

Tabel IV-12
Hasil Uji t Hitung (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.169	3.026		3.030	.011
pengembangan sumber daya manusia	.797	.073	.957	10.891	.000

a. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 10.891 > 2.201 t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

B. PEMBAHASAN

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRSyariah Al-Wasliyah Medan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya semangkin baiknya semangat kerja karyawan maka hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika kurangnya semangat kerja karyawan maka dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Itulah menjadi sebab menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa semangkin meningkatnya produktivitas kerja karyawan semangkin baik, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan antara X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap Y (Produktifitas Kerja Karyawan), hal ini dilihat dari nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 10.891 > 2.201 t_{tabel}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada taraf $0,05$. Pengembangan sumber daya manusia yang ada di Perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BPRSyariah karena Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu: faktor internal dan faktor eksternal dimana faktor internal dan faktor eksternal saling berhubungan.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi dalam produktivitas kerja karyawan yaitu : Motivasi, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Gizi dan kesehatan, Penghasilan dan jaminan sosial, Kesempatan kerja, Manajemen.

Penulis sebelumnya telah memberikan hasil dengan judul yang sama dengan penulis teliti sekarang, dimana penulis sebelumnya yaitu :

Rini Astuti tahun 2013 menyimpulkan bahwa penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan. (Jurnal Skripsi).

Indah Wahyuni tahun 2013 menyimpulkan dari perhitungan data yang diperoleh maka hasilnya bahwa kinerja kerja yang telah diberikan oleh departemen perhubungan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, yang artinya peranan pelatihan dan pengembangan pada pusat pengembangan sumber daya manusia hubungan ini sangat kuat terhadap kinerja. (skripsi)

Risma Nur Apriliyani tahun 2015 menyimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS dana mulia kudu dan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan pelatihan. (Skripsi)

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya diatas menyimpulkan bahwa ada pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BPRS Al Washliyah Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 13 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $10.891 > 2.201$. dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,915 atau 91.5% menunjukkan sekitar 91,5% variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Konflik Karyawan (X). Sementara sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,915 atau 91,5% terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada BPRS Al Washliyah Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dimana sumber daya manusia sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan, maka sebaiknya sumber daya manusia terhadap karyawan lebih di tingkatkan terus menerus, tentang pendidikan dan pelatihan yang di peroleh dari karyawan yang belum ada pengalaman.
2. Baik tidaknya produktifitas kerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kondisi karyawan itu sendiri pada waktu dihadapkan tugas yang harus dikerjakan yaitu, perasaan yang diinginkan oleh karyawan yang didukung lingkungan kerja yang kondusif (bersifat mendukung). Pengembangan

sumber daya manusia memang bukan satu-satunya faktor penentu baik buruknya produktifitas kerja karyawan,

3. Peneliti ini perlu dilanjutkan dengan penelitian yang lebih komprehensif, terutama terkait dengan penyempurnaan pembuatan angket yang lebih simple dan mudah dipahami. Hal ini untuk menghindari kejenuhan responden dalam mengisi angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).
- Diah Rusminingsih, “pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan”: jurnal Ekonomi Modernisasi, hal 22-23; <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).
- Husna purnama:” pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan”, *jurnal sains dan inovasi 6(1) hal 48-49(2010)*
- Indriani Jaini, “Pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo” dalam jurnal, Vol.I.
- Iqbal Hasan, analisis data penelitian dengan statistic, Cet 3, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)
- Juliandi, Azuar, et al. *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press, 2014
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet 3, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2014).
- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Cet 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)
- Mahi M Hikmat, *metode penelitian dalam perspektif ilmu komunikasi dan sastra*, cet 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011)
- Malayu sp. Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Reflika Diatama, Bandung.
- Nana Hartono, *metode penelitian kuantitatif*, cet 1 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)

Niko Pranata, “pengaruh lingkungan kerja, pengawasan dan konflik terhadap produktivitas kerja karyawan” (Skripsi, UMSU, 2016)

Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 1989).

R. Wayne Mandy, manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: Erlangga, 2008)

Rudi Surya, “Pengertian Produktifitas Kerja Menurut Para Ahli Lengkap,” didapat dari www.seputarpengetahuan.com diakses pada 16 Januari 2017.

Sahat Siregar “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai” (Skripsi, USU, 2009).

Siti Nurhaliza, “pengaruh pembiayaan produktifitas” (Skripsi, UMSU, 2016)

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kesembilan (Bandung: Alfabeta, 2008).

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, cet 1, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015)

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cet. 1 (Jakarta. PT: Rajagrafindo Persada, 2015).

<http://blogsasito.blogspot.co.id/2015/05/bab-2-pengembangan-sdm-dan-kinerja.htm>

<http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/feed/>

<http://jasaanalistasistik.wordpress.com/2015/0812/macam-macam-teknik-sampling-probability-sampling-and-non-probability-sampling/>

<http://populasi-dan-sampling-session-11.pdf>