

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK SUMUT KANTOR PUSAT
DI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Angga Perdana

NPM : 1505160749

Program Studi : Manajemen

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM STUDI EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ANGGA PERDANA**
NPM : **1505160749**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT DI MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II

(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Pembimbing

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ANGA PERDANA
N.P.M : 1505160749
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT DI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si



H. JANURI, SE, M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANGGA PERDANA
NPM : 1505160749
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018

Pembuat Pernyataan



6000
ENAM RIBURUPIAH

ANGGA PERDANA

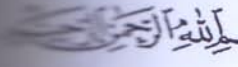
NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Nama Mh.
Nama Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Medan.....H
M

Medan.


Dengan hormat
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANGGA PERDANA
NPM : 1505160749
Konsentrasi : M.SDM
Kelas/Sem : D/7 - MANAJEMEN - MALAM
Alamat : JL. PURWA DUSUN III KEC. DELI TUA KAB. DELI SERDANG

Setelah hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Dr. SYAITUL BAHRI disetujui Prodi : (.....)

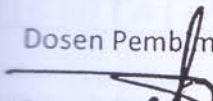
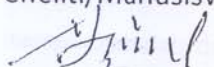
Setelah hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Naik turunnya pendidikan dari tahun ke tahun
2. Pelatihan kerja yang tidak rutin dilaksanakan
3. Produktivitas kerja karyawan yang terkadang menurun.

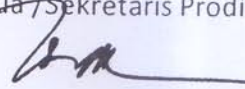
Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Aspek Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap
Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank
UMPT di Medan

Medan, 04 Desember 2010

Dosen Pembimbing	Peneliti/Mahasiswa
 Dr. Syaitul Bahri, M.Pd	 (ANGGA PERDANA)

Disetujui Oleh :
Ketua/Sekretaris Prodi



Diagendakan Pada Tanggal : Selasa, 04 Desember 2010
Nomor Agenda : 958

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 04 Desember 2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	N	G	G	A		P	E	R	D	A	N	A								
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	5	0	5	1	6	0	7	4	9											
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N	,		0	9		J	U	L	I		1	9	9	7			
---	---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	--	--

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa :

D	U	S	U	N		I	I		J	L	N		P	U	R	W	O		K	E	C.		
D	E	L	I	T	U	A			K	A	B.		D	E	L	I	S	E	R	D	A	N	G

Tempat Penelitian :

P	T		B	A	N	K		S	U	M	U	T		K	A	N	T	O	R				
P	U	S	A	T		M	E	D	A	N													

Nama Penelitian :

J	L	N		I	M	A	M		B	O	N	J	O	L		N	O.		1	8		
M	E	D	A	N																		

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi

... dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .
... saya lampirkan syarat-syarat lain :
... transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
... transkrip SPP tahap berjalan.

... Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(ANGGA PERDANA)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS : EKONOMI
 JURUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN/SUMBER DAYA MANUSIA
 JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si
 DOSEN PEMBIMBING : Dr. SYAIFUL BAHRI, M.Ap

NAMA MAHASISWA : ANGGA PERDANA
 NPM : 1505160749
 JURUSAN : MANAJEMEN
 JUDUL PROPOSAL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT DI MEDAN

TANGGAL	BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
7/12/2018	focus masalah di pertajam lagi.		
	- Persepsi, lihat buku pedoman		
11/12/2018	Analisis data. Dan kerangka konseptual buat tabel seperti proposal		
	ace ujian proposal.		

Medan, Desember 2018
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.Ap

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK EDUCATION AND TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PT. BANK SUMUT OFFICE OFFICE IN MEDAN

**By
ANGGA PERDANA (1505160749)**

Human resources have potential and functions that are very important for a company, especially in terms of work productivity of human resources that must be increased. Productivity is a form of description of the ability of employees shown in producing output. Work productivity is weak or inefficient due to lack of ability or lack of knowledge from a human resource / employee so that work productivity is very difficult to achieve. Every company has different policies to be able to increase the work productivity of its employees, because the work productivity of employees greatly influences the reputation and development of a company. In achieving company goals, the company leader expects all his employees to work well and have high work productivity. But company leaders must realize that existing human resources have certain needs that they want to fulfill in their work. When employee needs have been met, the work productivity of employees will increase. This study aims to analyze the effect of educational variables, and job training on employee work productivity at PT.Bank SUMUT Headquarters in Medan.

In this study researchers used questionnaires / questionnaires as many as 81 respondents to the workforce, with a list of questions prepared. To reach the goal, in this study researchers used a quantitative approach.

The results of this study indicate that education variables have a positive and significant effect on work productivity, work training variables do not significantly influence work productivity. While the education and job training variables simultaneously have a positive and significant effect on work productivity.

From the results of the research conducted it can be concluded that job training does not significantly affect work productivity.

Keywords: Work productivity, work education and training

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT KANTOR PUSAT DI MEDAN

Oleh
ANGGA PERDANA (1505160749)

Sumber daya manusia memiliki potensi dan fungsi yang sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam hal produktivitas kerja sumber daya manusia yang wajib di tingkatkan. Produktivitas suatu bentuk gambaran kemampuan karyawan yang ditunjukkan dalam menghasilkan output. Produktivitas kerja melemah atau tidak efisien dikarenakan kurangnya kemampuan atau minimnya suatu pengetahuan dari suatu sumber daya manusia/karyawan sehingga produktivitas kerja sangat sulit untuk di capai. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi nama baik dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, pimpinan perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Namun pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki kebutuhan-kebutuhan tertentu yang ingin di penuhi dalam bekerja. Ketika kebutuhan-kebutuhan karyawan telah dipenuhi, maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket/kuesioner sebanyak 81 responden tenaga kerja, dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Untuk mencapai tujuan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Produktivitas kerja, Pendidikan dan Pelatihan kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, kasih, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan” dapat terselesaikan sesuai pada waktunya. Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat doa, dukungan, bimbingan, semangat, masukan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda Panel dan Ibunda Elly Suryani yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
2. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.Ap. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan dukungan, waktu, pemikiran dan pengarahan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan terutama mengenai penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Pegawai Biro Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu membantu untuk kemudahan administrasi.
10. Kepada Teman-teman penulis, Rizky Andana Munthe, Bambang Trihatmojo, dan Khairun Nizam yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat dalam menyelesaikan proposal ini. Dan tidak lupa kepada seluruh Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terkhusus stambuk 2015 kelas 7 D Manajemen Malam.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Maret 2019

Penulis

Angga Perdana
NPM: 1505160749

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Produktivitas Kerja.....	7
a. Pengertian Produktivitas Kerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	8
c. Indikator Produktivitas Kerja	12
2. Pendidikan.....	14
a. Pengertian Pendidikan.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan	17
c. Indikator Pendidikan	18
3. Pelatihan Kerja	20
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	25
c. Indikator Pelatihan Kerja	26
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37

F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
4.1 Karakteristik Responden Penelitian	46
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.3 Metode Regresi Linier Berganda	56
4.4 Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda.....	57
4.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t	61
4.6 Koefisien Determinasi.....	64
B. Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.....	28
Gambar II.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	29
Gambar II.3. Paradigma Penelitian.....	30
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hiptesis Uji t.....	44
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	45
Gambar IV.4.1.1 Grafik Jenis Kelamin Karyawan.....	46
Gambar IV.4.1.2 Grafik Usia Karyawan.....	47
Gambar IV.4.1.3 Grafik Pendidikan Karyawan.....	48
Gambar IV.4.1.4 Grafik Divisi Karyawan.....	49
Gambar IV.4.4.1 Normal P-P Plot of Regression.....	58
Gambar IV.4.4.2 Scatterplot.....	60
Gambar IV.4.5.1 Kurva Uji t.....	63
Gambar IV.4.5.2 Kurva Uji F.....	..63

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Tabel Definisi Operasional	32
Tabel III.2	Jadwal/waktu Penelitian.....	34
Tabel III.3	Tabel Populasi.....	35
Tabel III.6	Skala Likert.....	38
Tabel IV.4.1.1	Tabel Jenis Kelamin Karyawan	47
Tabel IV.4.1.2	Tabel Usia Karyawan.....	48
Tabel IV.4.1.3	Tabel Pendidikan Karyawan.....	49
Tabel IV.4.1.4	Tabel Divisi Karyawan	50
Tabel IV.4.2.1	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	51
Tabel IV.4.2.2	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan kerja.....	52
Tabel IV.4.2.3	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja ...	53
Tabel IV.4.2.4	Tabel Case Processing Summary Variabel (X1)	54
Tabel IV.4.2.5	Tabel Reliability Statistic Variabel (X1)	54
Tabel IV.4.2.6	Tabel Case Processing Summary Variabel (X2)	55
Tabel IV.4.2.7	Tabel Reliability Statistic Variabel (X2)	55
Tabel IV.4.2.8	Tabel Case Processing Summary Variabel (Y)	55
Tabel IV.4.2.9	Tabel Reliability Statistic Variabel (Y)	56
Tabel IV.4.3.1	Tabel Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.4.4.1	Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel IV.4.4.2	Tabel Coefficients VIF	59
Tabel IV.4.4.3	Tabel Coefficients Heteroskedastisitas.....	61
Tabel IV.4.5.1	Tabel Coefficients Variable.....	62
Tabel IV.4.5.2	Tabel ANOVA Pengujian Uji F	64

Tabel IV.4.6.1	Tabel Model Summary	64
----------------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 2	: Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 3	: Surat Pernyataan Penelitian/Skripsi
Lampiran 4	: Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 5	: Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	: Berita Acara Seminar Proposal Jurusan Manajemen
Lampiran 7	: Pengesahan Proposal
Lampiran 8	: Surat Izin Riset Pendahuluan UMSU
Lampiran 9	: Surat Balasan Izin Riset Perusahaan
Lampiran 10	: Surat Menyelesaikan Riset UMSU
Lampiran 11	: Surat Balasan Keterangan Selesai Riset Perusahaan
Lampiran 12	: Penetapan Dosen Pembimbing Proposal/Skripsi Mahasiswa
Lampiran 13	: Kuesioner/Angket Penelitian
Lampiran 14	: Hasil SPSS
Lampiran 15	: Distribusi Nilai r tabel
Lampiran 16	: Distribusi Nilai t tabel
Lampiran 17	: Distribusi Nilai F hitung
Lampiran 18	: Biodata Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. (Arianty dkk., 2016, hal. 2).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis. (Saripuddin dkk., 2015, hal. 136)

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam ,sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.(Sutrisno, 2016, hal. 1).

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.(Sutrisno, 2016, hal. 2). Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreatifitas dan imajinasi. (Arianty dkk., 2016, hal. 2).

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.(Wibowo, 2014, hal. 93)

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Arianty dkk., 2016, hal. 134).

Dan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kerja. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelas bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi.(Notoatmodjo, 2015, hal. 16-17).

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.(Kasmir, 2018, hal. 126).

Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama.(Manullang, 2013, hal. 66-67).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan PT.Bank SUMUT kantor pusat di medan yaitu tidak tercapainya target bisnis yang diharapkan serta lambatnya proses untuk pembukaan rekening tabungan baru. Untuk fenomena pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Untuk pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksanakan dan pelatihan kerja belum dilaksanakan pada dan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan”**.

B. Identifikasi masalah

1. Pendidikan yang minim membuat beberapa karyawan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
2. Pelatihan kerja belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.
3. Produktivitas kerja belum maksimal dan target yang diinginkan belum tercapai dari tahun ke tahun.
4. Kedisiplinan yang masih belum di benahi dan perlu di tegakkan
5. Fasilitas kerja yang perlu di tambah dan di perhatikan

C. Batasan dan rumusan masalah

1. Batasan masalah

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

2. Rumusan masalah

- a) Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan ?
- b) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan ?

- c) Apakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan secara simultan ?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.
- b) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.
- c) Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk:

- a). Manfaat Praktis, Sebagai masukan dalam memperbaiki system perusahaan yang ada, sebagai bahan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai pelayanan dan kinerja terhadap konsumen.
- b). Manfaat Teoritis, Menambah literatur (bahan bacaan) dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c). Bagi Pihak lain, Sebagai bahan bacaan sekaligus dapat menambah wawasan sehingga bisa dijadikan sebagai bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Secara konseptual, Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. (Wibowo, 2014, hal. 93)

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). (Sutrisno, 2016, hal. 99)

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Arianty dkk., 2016, hal. 134).

(Tohardi dalam Sutrisno, 2016, hal. 100) mengemukakan bahwa produktivitas 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.

Pendapat tersebut didukung oleh (Ravianto dalam Sutrisno, 2016, hal. 100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu

mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

(Kussrianto dalam Sutrisno,2016, hal.102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut (Wahono dkk.,2015) produktivitas kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan) dan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut (Wibowo, 2014, hal. 100-103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1). Kepuasan kerja

Kenyataan yang ada menyarankan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas sangat lemah. Orang cenderung menaksir terlalu tinggi tentang pengaruh kepuasan kerja, dan mereka menaksir terlalu rendah faktor lain yang memberi kontribusi pada produktivitas.

2). Penyederhanaan kerja

Akhir-akhir ini dikenal bahwa penyederhanaan kerja dapat memperbaiki produktivitas sampai pada suatu titik tertentu. Di luar titik tertentu dapat terjadi ketidakpuasan pekerja.

3). Keterpaduan

Keterpaduan memengaruhi anggota kelompok dan organisasi dalam bentuk: meningkatnya kepuasan, komunikasi diantara anggota, meningkatnya permusuhan dengan orang di luar kelompok, produktivitasnya meningkat, dan terdapat kecenderungan resisten terhadap perubahan.

4). Spesialisasi

Kebanyakan manajer sekarang melihat spesialisasi kerja sebagai sumber peningkatan produktivitas yang tidak ada akhirnya.

5). Desain tempat kerja

Kenyataan mengindikasikan bahwa desain tempat kerja yang meningkatkan akses, kenyamanan, dan fleksibilitas pekerja, mungkin secara positif memengaruhi motivasi dan produktivitas.

6). Motivasi

Gibson, Ivancevich, dan Donnely melihat adanya hubungan antara motivasi dalam kelompok dengan produktivitas. Apabila kelompok berkembang, usahanya semakin meluas untuk menyelesaikan tujuan kelompok.

(Ravianto dalam Sutrisno, 2016, hal. 102) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti:

- 1). Tingkat pendidikan
- 2). Keterampilan
- 3). Disiplin
- 4). Sikap
- 5). Etika kerja
- 6). Motivasi
- 7). Gizi dan kesehatan
- 8). Tingkat penghasilan
- 9). Jaminan sosial
- 10). Lingkungan kerja
- 11). Iklim kerja
- 12). Teknologi
- 13). Sarana produksi
- 14). Manajemen
- 15). Prestasi

(Simanjuntak dalam Sutrisno, 2016, hal.103) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,yaitu:

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

(Tiffin dan Cormick, Siagian dalam Sutrisno, 2016, hal.103) Mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

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

Menurut (Wahono dkk., 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi :

- 1). Pendidikan
- 2). Insentif
- 3). Jaminan sosial.

Menurut (Cholis, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah: manusia, modal, metode atau proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara, lingkungan international maupun regional, dan umpan balik.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja adalah metode, modal, proses, tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, insentif, jaminan sosial, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, dan teknologi.

c. Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno, 2016, hal. 104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu:

- 1). Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
- 2). Meningkatkan hasil yang dicapai Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3). Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4). Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5). Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- 6). Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut (Siagian dalam Sutrisno, 2016, hal. 105-106) indikator produktivitas kerja adalah :

- 1). Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

- 2). Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3). Pemberdayaan SDM

Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014, hal. 111). Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

1). Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2). Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang di mana perhatian manajemen diperlukan.

3). Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4). Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses pengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

Menurut (Arianty dkk., 2016, hal. 135). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu:

- 1). Kemampuan, yang bergantung pada keterampilan serta profesionalisme dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.
- 2). Meningkatkan hasil yang dicapai, baik hasil yang dirasakan oleh yang mengerjakan atau yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3). Semangat kerja, terlihat dari etos kerja serta dari hasil yang dicapai dalam suatu hari yang lebih baik dari pada hari sebelumnya.
- 4). Pengembangan diri, dengan menghadapi tantangan kerja dan juga harapan untuk menjadi yang lebih baik.
- 5). Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang ditunjukkan dari kualitas kerja seorang pegawai.
- 6). Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Menurut (Cholis, 2013) Indikator-indikator produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja, sikap kerja, etika kerja, kejelasan pekerjaan, kreativitas.

Berdasarkan indikator produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang

dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, pengetahuan, disiplin, etika kerja, sikap kerja, kejelasan pekerjaan, kreativitas dan efisiensi.

2. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pendidikan menurut John Dewey dalam (Hasbullah, 2015, hal. 2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”.

Pendidikan merupakan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia. (Hasbullah, 2015, hal. 6).

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. (Ihsan, 2011, hal. 1-2)

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16).

Pendidikan adalah berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. (Manullang, 2013, hal. 67).

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu. (Mudyahardjo, 2014, hal. 3).

Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003) Pasal 1 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keberibadian, kecerdasan, akhlak, mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (2014, hal. 2)

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (S.P.Hasibuan, 2017, hal. 70).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. (Sutrisno, 2016, hal. 62).

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia, semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani, suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan dan mengembangkan potensi-potensi seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Menurut (Ihsan, 2011, hal. 7-10) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, yaitu :

- 1). Faktor tujuan, dibedakan adanya macam-macam tujuan sebagai berikut:
 - a). Tujuan umum
 - b). Tujuan tak sempurna (tak lengkap)
 - c). Tujuan sementara
 - d). Tujuan Perantara
 - e). Tujuan insidental.
- 2). Faktor pendidik, dibedakan menjadi dua kategori, ialah:
 - a). Pendidik menurut kodrat
 - b). Pendidik menurut jabatan
- 3). Faktor peserta didik
- 4). Faktor isi/materi pendidikan
- 5). Faktor metode pendidikan
- 6). Faktor situasi lingkungan

Menurut Sutari Imam Burnadib dalam (Hasbullah, 2015, hal. 9-10) faktor-faktor tertentu yang memengaruhi, yaitu:

- 1). Adanya tujuan yang hendak dicapai
- 2). Adanya subjek manusia yang melakukan pendidikan
- 3). yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu
- 4). yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

Adapun faktor yang satu dengan faktor yang lainnya yang tidak bisa dipisahkan, karena kesemuanya saling pengaruh dan memengaruhi menurut (Hasbullah, 2015, hal. 10-32), yaitu:

- 1). Faktor tujuan
- 2). Faktor pendidik
- 3). Faktor anak didik
- 4). Faktor alat pendidik
- 5). Faktor lingkungan.

Menurut (Maunah, 2009, hal. 70-71) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah faktor tujuan, setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai. Bagaimanapun segala sesuatu atau usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Dengan demikian, tujuan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Menurut (Barnadib, 2013, hal. 35) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah :

- 1). Adanya tujuan yang hendak dicapai
- 2). Adanya subjek manusia
- 3). Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu
- 4). Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan faktor-faktor pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pendidikan yaitu, faktor tujuan, pendidik, anak didik (peserta), alat pendidik dan lingkungan.

c. Indikator pendidikan

Di dalam UU Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional Pasal 10 Ayat (1), pendidikan itu hanya dibagi dua, yaitu pendidikan sekolah (formal) dan pendidikan luar sekolah (non-formal). (Ihsan, 2011, hal. 41)

Menurut Philip H. Coombs mengklasifikasikan pendidikan kedalam tiga bagian, yaitu pendidikan informal (pendidikan luar sekolah yang tidak dilembagakan) pendidikan formal (pendidikan sekolah) dan pendidikan non-formal (pendidikan luar sekolah yang dilembagakan). (Ihsan, 2011, hal. 41).

Menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun (2003), dalam (2014, hal. 9-11), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, adalah:

Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jenjang pendidikan formal terdiri atas jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

- 1). Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2). Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan.
- 3). Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut (Setihada, 2014) Indikator pendidikan adalah :

- 1). Pendidikan formal
- 2). Pendidikan non formal

Indikator yang menunjang keberhasilan pelatihan kerja menurut (Hardiati, 2011, hal. 126) adalah :

- 1). Tahap penilaian, dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 2). Tahap pelaksanaan adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.
- 3). Tahap evaluasi adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pealtihan.

Berdasarkan indikator pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan adalah latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, pendidikan formal, pendidikan non formal, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap evaluasi.

3. Pelatihan kerja

a. Pengertian pelatihan kerja

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120).

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017, hal. 44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan adalah berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. (Manullang, 2013, hal. 67).

Pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16).

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Ruky,2003), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sikula (dalam As'ad,2001), mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.(Sutrisno, 2016, hal. 67).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018, hal. 126).

Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. (S.P.Hasibuan, 2017, hal. 70).

Pelatihan adalah sebuah pendekatan personal untuk membantu karyawan membangun keahlian, sebuah metode yang memperkuat komunikasi antara organisasi dengan karyawan. Pelatihan merupakan sarana memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, mendorong dan meningkatkan komunikasi, serta membantu mereka mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu lebih cepat. (Susanto, 2011, hal. 94-95).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir, 2018, hal. 144-146). Adalah:

- 1). Peserta pelatihan
- 2). Instruktur/pelatih
- 3). Materi pelatihan
- 4). Lokasi pelatihan
- 5). Lingkungan pelatihan
- 6). Waktu pelatihan
- 7). Faktor lainnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Arianty dkk., 2016, hal. 134) adalah:

- 1). Dukungan manajemen puncak

- 2). Komitmen para spesialis dan generalis
- 3). Kemajuan teknologi
- 4). Kompleksitas organisasi
- 5). Gaya belajar

Menurut (Hasibuan, 2010 hal. 75) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- 1). Peserta
- 2). Pelatih/Instruktur
- 3). Fasilitas Pelatihan
- 4). Kurikulum, dan
- 5). Dana Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut (Rivai, 2009, hal.204) :

- 1). Materi yang dibutuhkan
- 2). Metode yang digunakan
- 3). Kemampuan Instruktur Pelatihan
- 4). Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
- 5). Peserta pelatihan
- 6). Evaluasi pelatihan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu, dukungan manajemen puncak, komitmen, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, peserta, pelatih, fasilitas pelatihan, kurikulum, dana pelatihan, materi, metode dan gaya belajar.

e. Indikator pelatihan kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 62-64), diantaranya:

1). Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2). Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3). Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit*(studi banding).

4). Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staff yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5). Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih/Instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut (Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara, 2017, hal. 65-67), berpendapat bahwa ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran/indikator kesuksesan pelatihan, yaitu :

- 1). Kriteria pendapat. Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.
- 2). Kriteria belajar. Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur *skill*, dan kemampuan peserta.
- 3). Kriteria perilaku. Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.
- 4). Kriteria hasil. Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

Menurut (Rivai, 2009, hal. 123) Indikator pelatihan dapat dilihat dari :

- 1). Pengetahuan atau proses belajar

2). Perubahan perilaku

3). Hasil

Menurut (Sibarani, 2015) Indikator-indikator pelatihan kerja adalah :

1). Tujuan pelatihan

2). Tanggung jawab terhadap pelatihan

3). Subjek atau materi pelatihan

4). Waktu dan jadwal pelatihan

5). Lokasi dan tempat pelatihan

6). Jumlah dan kualifikasi peserta pelatihan

7). Instruktur

8). Teknik Pelatihan

9). Metode penilaian pelatihan

Menurut (Komarudin, 2018) Indikator pelatihan kerja adalah :

1). Materi pelatihan

2). Metode pelatihan

3). Kemampuan instruktur pelatihan

4). Peserta pelatihan

5). Suasana Pelatihan

6). Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan indikator pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan kerja yaitu, instruktur, peserta, materi, pengetahuan atau proses belajar, tujuan, tanggung jawab, perubahan perilaku, hasil metode, tujuan, teknik pelatihan, waktu, suasana, evaluasi dan jadwal penelitian.

B. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2014, hal. 92), kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih.

Pada umumnya paradigma diartikan sebagai cara atau sudut pandang yang dipakai oleh seseorang atau satu kelompok dalam melihat, memandang, atau mendekati, suatu gejala yang ada dan atau yang muncul dalam masyarakat.(Soewadji, 2012, hal. 38)

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

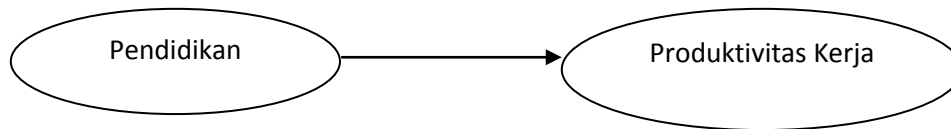
Pendidikan adalah berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi.(Manullang, 2013, hal. 67).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.(Sutrisno, 2016, hal. 62).

Hasil penelitian yang berpengaruh (Sinulingga, 2014), (Setihada, 2014), (Mapparenta, 2011), berdasarkan hasil dari beberapa analisis data dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang tidak berpengaruh (Dotulong dkk., 2016), (Sasana, 2013), (Wahono dkk., 2014), berdasarkan hasil dari beberapa analisis data dan

temuan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar II.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

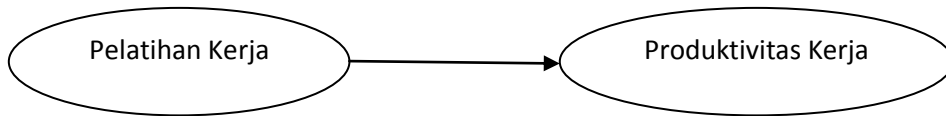
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018, hal. 126).

Hasil penelitian (Sibarani, 2015), (Komarudin, 2018), (Cholis, 2013), (Siswadi, 2016), (Safitri, 2017). Berdasarkan hasil dari beberapa analisa data dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang tidak berpengaruh (Khadafi, 2016), (Jiwa dkk, 2018), berdasarkan hasil dari beberapa analisis data dan temuan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



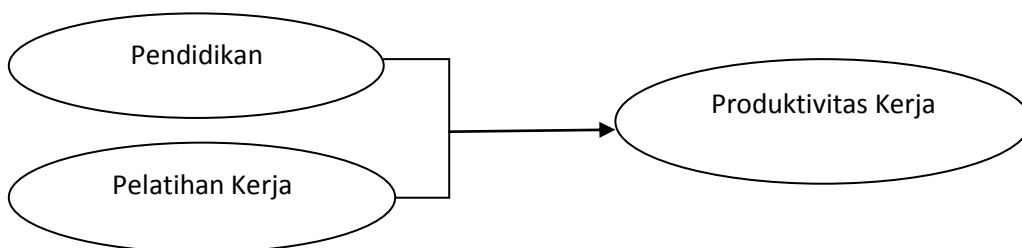
Gambar II.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan

Pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku yang diharapkan, yakni kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. (Notoatmodjo, 2015, hal. 27).

Pendidikan dan pelatihan adalah berhubungan dengan memberikan bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. (Manullang, 2013, hal. 67).

Hasil penelitian (Rapareni, 2013), (Utomo, 2018), (Hakimah, 2014), Berdasarkan hasil dari beberapa analisa data dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. (Irfan, 2013, hal. 45).

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2013, hal. 110) .

Biasanya hipotesis menunjuk pada hubungan antara dua atau lebih variabel. Apabila peneliti setuju dengan pendapat ini, maka mereka hanya perlu berfikir akan menggunakan hipotesis atau tidak dalam penelitiannya jika penelitian tersebut mengandung satu variabel.(Arikunto, 2016, hal. 43)

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

1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT
3. Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Soeyono penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, Ci kuadrat, dan perhitungan statistik lainnya.(Soewadji, 2012, hal. 50).

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Definisi Operasional Variabel

Pada dasarnya penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, baik hubungan antara dua variabel atau hubungan antara beberapa variabel.(Soewadji, 2012, hal. 120).

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Variabel bebas (*independent variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.(Irfan, 2013, hal. 23).

Tabel III.1

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan) dan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. (Arianty dkk., 2016, hal. 134), (Wibowo, 2014, hal. 93), (Sutrisno, 2016, hal. 99), . (Kasmir, 2018, hal. 126).	indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, pengetahuan, disiplin, etika kerja, sikap kerja, kejelasan pekerjaan, kreativitas dan efisiensi.(Sutrisno, 2016, hal. 104), (Wibowo, 2014, hal. 111), (Arianty dkk., 2016, hal. 135), (Cholis, 2013),	a. Kemampuan b.Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d.Pengembangan diri e.Mutu f. Efisiensi	1-5	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20 21,22,23,24
Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia, semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani, suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan dan mengembangkan potensi-potensi seseorang melalui suatu pengajaran,pengendalian, serta	indikator pendidikan adalah latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, pendidikan formal, pendidikan non formal, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap evaluasi. UU SISDIKNAS No.20 Tahun (2003), dalam (2014, hal. 9-11), (Ihsan, 2011, hal. 41), (Hasbullah, 2015, hal. 10), (Hardiati, 2011, hal. 126), (Setihada, 2014).	a.Latar belakang pendidikan b.Jenjang pendidikan c. Pendidikan formal d. Pendidikan non formal	1-5	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16

	<p>keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Ihsan, 2011, hal. 1-2), (Hasbullah, 2015, hal. 2), (Notoatmodjo, 2015, hal. 16), (Manullang, 2013, hal. 67).</p>				
<p>Pelatihan kerja (X2)</p>	<p>Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. (Arianty dkk., 2016, hal. 120), (Mangkunegara, 2017, hal. 44), (Manullang, 2013, hal. 67), (Notoatmodjo, 2015, hal. 16)</p>	<p>indikator pelatihan kerja yaitu, instruktur, peserta, materi, pengetahuan atau proses belajar, tujuan, tanggung jawab, perubahan perilaku, hasil metode, tujuan, teknik pelatihan, waktu, suasana, evaluasi dan jadwal penelitian. (Mangkunegara, 2017, hal. 62-64), (Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara, 2017, hal. 65-67), (Rivai, 2009, hal. 123), (Sibarani, 2015), (Komarudin, 2018).</p>	<p>a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan</p>	<p>1-5</p>	<p>1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20</p>

C. Tempat dan waktu penelitian

a. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat yang bertempat di Jalan Imam Bonjol NO. 18 Medan. Waktu pelaksanaan dimulai pada Bulan Desember 2018.

b. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan dan dibuat dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel III.2. Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset/Penelitian																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Pengumpulan Data																
4.	Pengolahan data dan Analisis data																
5.	Penyusunan Skripsi																

Sumber : Data diolah peneliti.(2019)

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Sedangkan Sampel adalah wakil-wakil dari populasi.(Irfan, 2013, hal. 50).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Arikunto, 2013, hal. 173-174).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014, hal. 117-118).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah wilayah penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah wakil-wakil atau sebagian populasi yang akan diteliti.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank SUMUT kantor pusat yang berjumlah 415 orang.

Tabel III.3. Tabel Populasi

NO.	Divisi/Bidang Pekerjaan	Jumlah
1.	Divisi Akuntansi dan Pajak	12
2.	Divisi Sumber Daya Manusia	19
3.	Divisi Penyelamatan Kredit	34
4.	Divisi Dana dan Jasa	15
5.	Divisi Kredit	53
6.	Divisi Ritel	20
7.	Divisi Risiko Kredit	22
8.	Divisi Umum	30
9.	Divisi Operasional	20
10.	Divisi Perencanaan	18
11.	Divisi Teknologi Informasi	20
12.	Divisi Trisuri	10
13.	Divisi Kepatuhan	10
14.	Divisi Pengawasan	87
15.	Divisi Manajemen Risiko	12
16.	Sekretaris Perusahaan	33
	Total	415

Sumber : PT.Bank SUMUT Kantor Pusat Medan

Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin (Umar,2002).

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : (Irfan, 2013, hal. 59)

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e :Persen kelonggaran ketidaktelitian (misalnya:1%, 5%, 10%, dan lainnya)

Dengan rumus diatas maka dapat ditentukan sampelnya, sebagai berikut:

$$n = \frac{415}{1 + 415 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{415}{1 + 415(0,01)}$$

$$n = \frac{415}{1 + 4,15}$$

$$n = \frac{415}{5,15}$$

$$n = 80,5$$

$$n = 81 \text{ Orang}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan yang mewakili dari populasi sebanyak 415 orang karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

1). Daftar pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisioner (angket/daftar pertanyaan) kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT.Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/Kuisisioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/asumsi atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT.Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, dimana setiap pertanyaan memiliki 5 pilihan sebagai berikut:

Tabel III.6. Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2014, hal. 94)

2). Metode Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencatat atau mengutip data yang ada diperusahaan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

3). Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Tanya jawab yang dilakukan adalah secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

Selanjutnya angket/kuisisioner yang telah di kumpulkan/diterima diuji dengan menggunakan Validitas dan Reliabilitas pertanyaan,yaitu :

A.Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1.Uji Validitas

Salah satu instrumen pengumpulan data didalam penelitian adalah angket/kuisisioner. Instrumen seperti ini dibangun berdasarkan konsep teoritis agar memiliki dasar ilmiah yang kuat. Selain itu angket/kuisisioner perlu diujicobakan kepada responden untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Irfan, 2013, hal. 79).

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber :(Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

r_{xy} : Koefesien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 – tailed < $\alpha 0,05$).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau rprobabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed < $\alpha 0,05$).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Irfan, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r_{11} : Realibilitas Instrumen

n : Banyak nya butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$: Jumlah variansbutir

σ_t^2 : Varians total

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi linier berganda adalah karena judul penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (x).

Rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 258)

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

x_1, x_2 : Variabel bebas

2. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. (Irfan, 2013, hal. 169)

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak. (Irfan, 2013, hal. 170).

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah Normal jika :

H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level$ of *significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak. (Irfan, 2013, hal. 170)

H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Irfan, 2013, hal. 170).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati, 2003; Santoso, 2000, Arief, 1993). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflation Factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, 1990). (Irfan, 2013, hal. 170).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji, apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Arief, 1993; Gujarati, 2001). Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai t dengan probabilitas $\text{sig} > 0,05$. (Irfan, 2013, hal. 171-173).

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$).
- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$). (Irfan, 2013, hal. 175).

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber:(Sugiyono, 2016, hal. 187)

Keterangan:

t : Nilai Korelasi

n : Jumlah Sampel

r : Koefisien Korelasi

Bentuk pengujian nya adalah :

1. Ho:= 0, artinya tidak berpengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Ho: \neq 0, artinya berpengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis t
Sumber : Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan yang menyeluruh dari variabel bebas yaitu t_{hitung} (X_1) dan (X_2) untuk dapat atau mampu menjelaskan keragaman variabel tidak bebas (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

F_h : Nilai F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

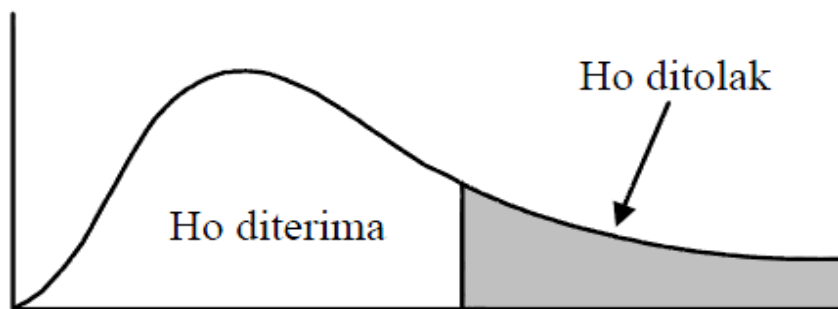
n : Jumlah anggota sampel

a). Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0: = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y)
- 2) $H_0: \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y).

b). Bentuk kriteria pengujian nya adalah:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis F
Sumber : Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Nilai Korelasi Berganda

BAB IV

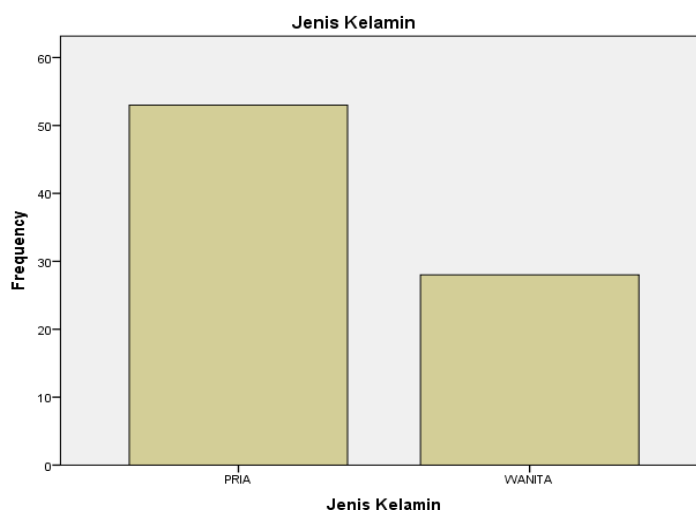
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis akan membahas dan mengemukakan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan dengan menunjukkan seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT kantor pusat di medan.

A. Hasil Penelitian

4.1 Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 81 angket penelitian ke tempat penelitian dan mendapatkan 81 responden yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi obyek penelitian ini, maka dibawah ini akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan divisi. Dari responden yang diteliti, maka dapat diketahui profil karyawan PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.



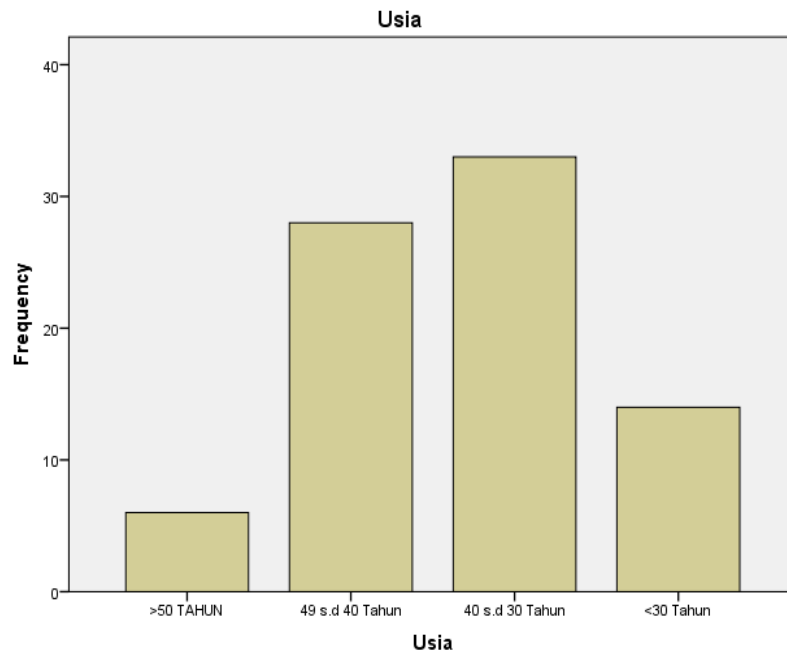
Gambar IV.4.1.1 Grafik Jenis Kelamin Karyawan
Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.1.1 Tabel Jenis Kelamin Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	53	65,4	65,4	65,4
	WANITA	28	34,6	34,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam hal ini karyawan PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan adalah yang berjenis kelamin Pria adalah sebanyak 65,4% dan Wanita adalah sebanyak 34,6%. Dari data diatas diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria lebih aktif dan lebih produktif dari karyawan yang berjenis kelamin wanita.

**Gmabar IV.4.1.2 Grafik Usia Karyawan**

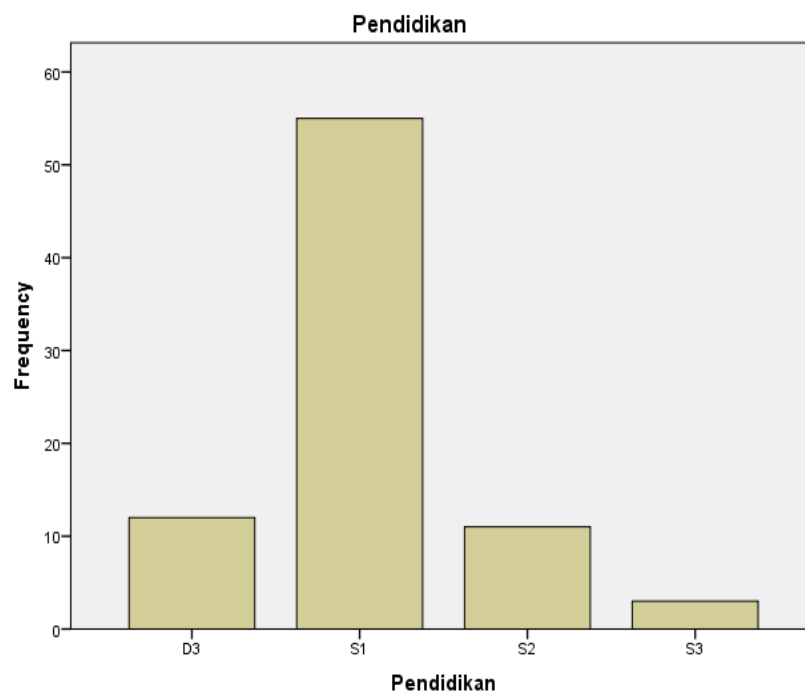
Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.1.2 Tabel Usia Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >50 TAHUN	6	7,4	7,4	7,4
49 s.d 40 Tahun	28	34,6	34,6	42,0
40 s.d 30 Tahun	33	40,7	40,7	82,7
<30 Tahun	14	17,3	17,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.1.2 dapat diketahui bahwa usia >50 tahun sebanyak 7,4% , usia 49 s.d 40 tahun sebanyak 34,6%, usia 40 s.d 30 tahun sebanyak 40,7%, dan usia <30 tahun sebanyak 17,3%. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang berusia 40 s.d 30 tahun.



Gambar IV.4.1.3 Grafik Pendidikan Karyawan

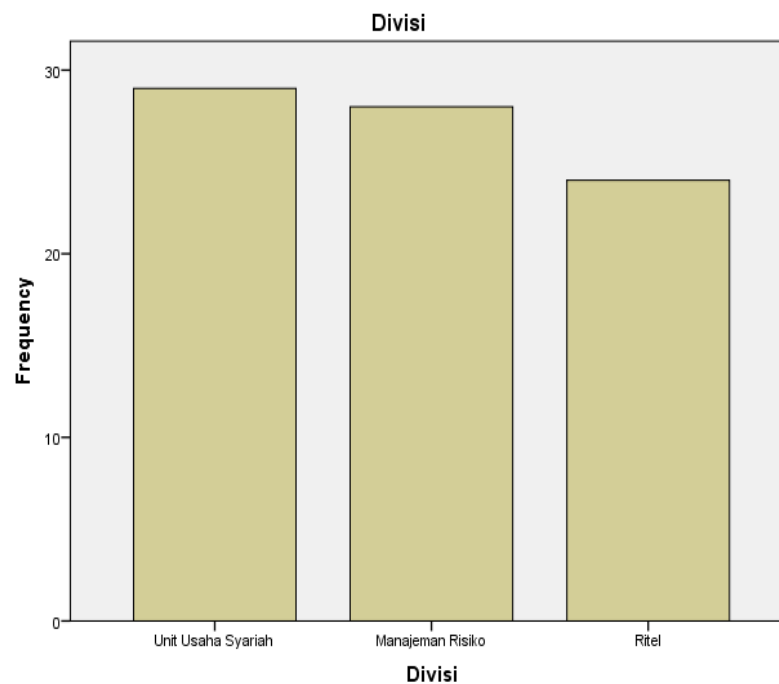
Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.1.3 Tabel Pendidikan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	12	14,8	14,8	14,8
	S1	55	67,9	67,9	82,7
	S2	11	13,6	13,6	96,3
	S3	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.1.3 dapat diketahui bahwa pendidikan D3 sebanyak 14,8%, pendidikan S1 sebanyak 67,9% , pendidikan S2 sebanyak 13,6% dan pendidikan S3 sebanyak 3,7%. Dari data yang diperoleh dapat diketahi bahwa lebih banyak karyawan yang berpendidikan S1 (sarjana).

**Gambar IV.4.1.4 Grafik Divisi Karyawan**

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.1.4 Tabel Divisi Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Unit Usaha Syariah	29	35,8	35,8	35,8
Manajemen Risiko	28	34,6	34,6	70,4
Ritel	24	29,6	29,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.1.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja dibagian divisi Unit Usaha Syariah sebanyak 35,8% , divisi Manajemen Risiko sebanyak 34,6% dan dibagian divisi Ritel sebanyak 29,6%. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang ditempatkan di bagian divisi Unit Usaha Syariah.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Salah satu instrumen pengumpulan data didalam penelitian adalah angket/kuisisioner. Instrumen seperti ini dibangun berdasarkan konsep teoritis agar memiliki dasar ilmiah yang kuat. Selain itu angket/kuisisioner perlu diujicobakan kepada responden untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Irfan, 2013, hal. 79)

Tabel IV.4.2.1 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1.1	.271	0.220	.027	Valid
X1.2	.790	0.220	.000	Valid
X1.3	.841	0.220	.000	Valid
X1.4	.586	0.220	.000	Valid
X1.5	.717	0.220	.000	Valid
X1.6	.671	0.220	.000	Valid
X1.7	.622	0.220	.000	Valid
X1.8	.860	0.220	.000	Valid
X1.9	.803	0.220	.000	Valid
X1.10	.739	0.220	.000	Valid
X1.11	.854	0.220	.000	Valid
X1.12	.834	0.220	.000	Valid
X1.13	.840	0.220	.000	Valid
X1.14	.640	0.220	.000	Valid
X1.15	.674	0.220	.000	Valid
X1.16	.284	0.220	.000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Diketahui bahwa jumlah sampel terdapat 81 dan di distribusikan ke 5% atau 0.05 menjadi 0.220. Berdasarkan tabel IV.2.1 tabel hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS.versi 23 bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Pendidikan (X1) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.4.2.2 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X2.1	.782	0.220	.000	Valid
X2.2	.737	0.220	.000	Valid
X2.3	.378	0.220	.001	Valid
X2.4	.779	0.220	.000	Valid
X2.5	.429	0.220	.000	Valid
X2.6	.390	0.220	.006	Valid
X2.7	.383	0.220	.000	Valid
X2.8	.437	0.220	.000	Valid
X2.9	.755	0.220	.000	Valid
X2.10	.752	0.220	.000	Valid
X2.11	.536	0.220	.000	Valid
X2.12	.506	0.220	.000	Valid
X2.13	.613	0.220	.000	Valid
X2.14	.648	0.220	.000	Valid
X2.15	.563	0.220	.000	Valid
X2.16	.500	0.220	.000	Valid
X2.17	.461	0.220	.000	Valid
X2.18	.347	0.220	.002	Valid
X2.19	.672	0.220	.000	Valid
X2.20	.353	0.220	.001	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.2.2 hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS.versi 23 bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Pelatihan kerja (X2) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.4.2.3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja (Y)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
Y1	.377	0.220	.004	Valid
Y2	.593	0.220	.000	Valid
Y3	.674	0.220	.000	Valid
Y4	.396	0.220	.000	Valid
Y5	.389	0.220	.000	Valid
Y6	.459	0.220	.000	Valid
Y7	.434	0.220	.000	Valid
Y8	.663	0.220	.000	Valid
Y9	.762	0.220	.000	Valid
Y10	.729	0.220	.000	Valid
Y11	.811	0.220	.000	Valid
Y12	.795	0.220	.000	Valid
Y13	.618	0.220	.000	Valid
Y14	.538	0.220	.000	Valid
Y15	.500	0.220	.000	Valid
Y16	.763	0.220	.000	Valid
Y17	.755	0.220	.000	Valid
Y18	.754	0.220	.000	Valid
Y19	.852	0.220	.000	Valid
Y20	.793	0.220	.000	Valid
Y21	.572	0.220	.000	Valid
Y22	.587	0.220	.000	Valid
Y23	.619	0.220	.000	Valid
Y24	.726	0.220	.000	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.2.3 hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS.versi 23 bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Produktivitas kerja (Y) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Tabel IV.4.2.4 Tabel *Case Processing Summary* variabel Pendidikan (X1)

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.2.5 Tabel *Reliability Statistics* variabel Pendidikan (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,759	,935	17

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Jika nilai Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Nunnaly dalam Ghozali,2005),atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. (Irfan, 2013, hal. 148).

Berdasarkan tabel IV.2.5 dapat diketahui bahwa cronbach's Alpha sebesar 0.759 atau 75,9% > 0.6 , maka data tersebut dinyatakan Reliabel atau terpercaya.

Tabel IV.4.2.6 Tabel Case Processing Summary variabel Pelatihan kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.2.7 Tabel Reliability Statistics variabel Pelatihan kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,735	,894	21

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Jika nilai Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Nunnaly dalam Ghozali,2005),atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. (Irfan, 2013, hal. 148) Berdasarkan tabel IV.2.7 dapat diketahui bahwa cronbach's Alpha sebesar 0.735 atau 73.5% > 0.6 , maka data tersebut dinyatakan Reliabel atau terpercaya.

Tabel IV.4.2.8 Tabel Case Processing Summary variabel Produktivitas kerja (Y)

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data kuesioner yang diolah

**Tabel IV.4.2.9 Tabel Reliability Statistics
variabel Produktivitas kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,752	,936	25

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Jika nilai Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Nunnaly dalam Ghozali,2005),atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. (Irfan, 2013, hal. 148) Berdasarkan tabel IV.2.9 dapat diketahui bahwa cronbach's Alpha sebesar 0.752 atau 75.2% > 0.6 , maka data tersebut dinyatakan Reliabel atau terpercaya

4.3. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi linier berganda adalah karena judul penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (x). (Sugiyono, 2012, hal. 258).

Tabel IV.4.3.1 Tabel Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,807	16,726		3,097	,003
Pendidikan (X1)	,502	,145	,363	3,469	,001
Pelatihan Kerja (X2)	,166	,173	,100	,958	,341

Sumber : Data kuesioner yang diolah

4.4 Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.(Irfan, 2013, hal. 169).

a. Normalitas

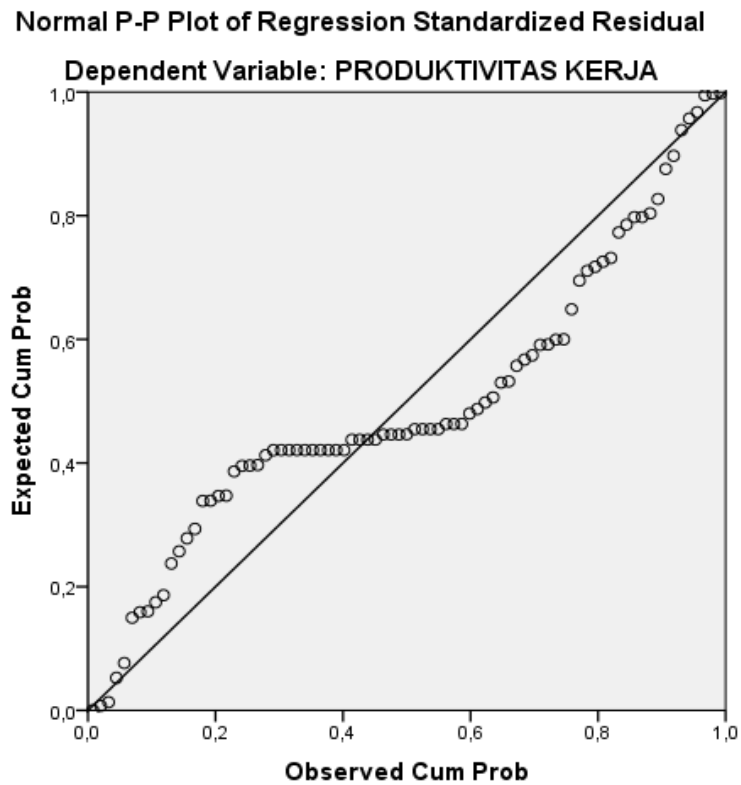
Pengujian normalitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak. (Irfan, 2013, hal. 170).

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah Normal jika :

Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak.(Irfan, 2013, hal. 170)

Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima (Irfan, 2013, hal. 170).

Gambar IV.4.4.1 Normal P-P Plot of Regression



Sumber: Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.4.1 Tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,64177203
Most Extreme Differences	Absolute	,164
	Positive	,152
	Negative	-,164
Test Statistic		,164
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.4.1 hasil uji normalitas yang dilakukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,05$, maka uji normalitas dinyatakan tidak *significant* atau tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati,2003; Santoso,2000,Arief,1993). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery,1990). (Irfan, 2013, hal. 170).

Tabel IV.4.4.2 Tabel *Coefficients VIF*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51,807	16,726		3,097	,003		
Pendidikan (X1)	,502	,145	,363	3,469	,001	,999	1,001
Pelatihan Kerja (X2)	,166	,173	,100	,958	,341	,999	1,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

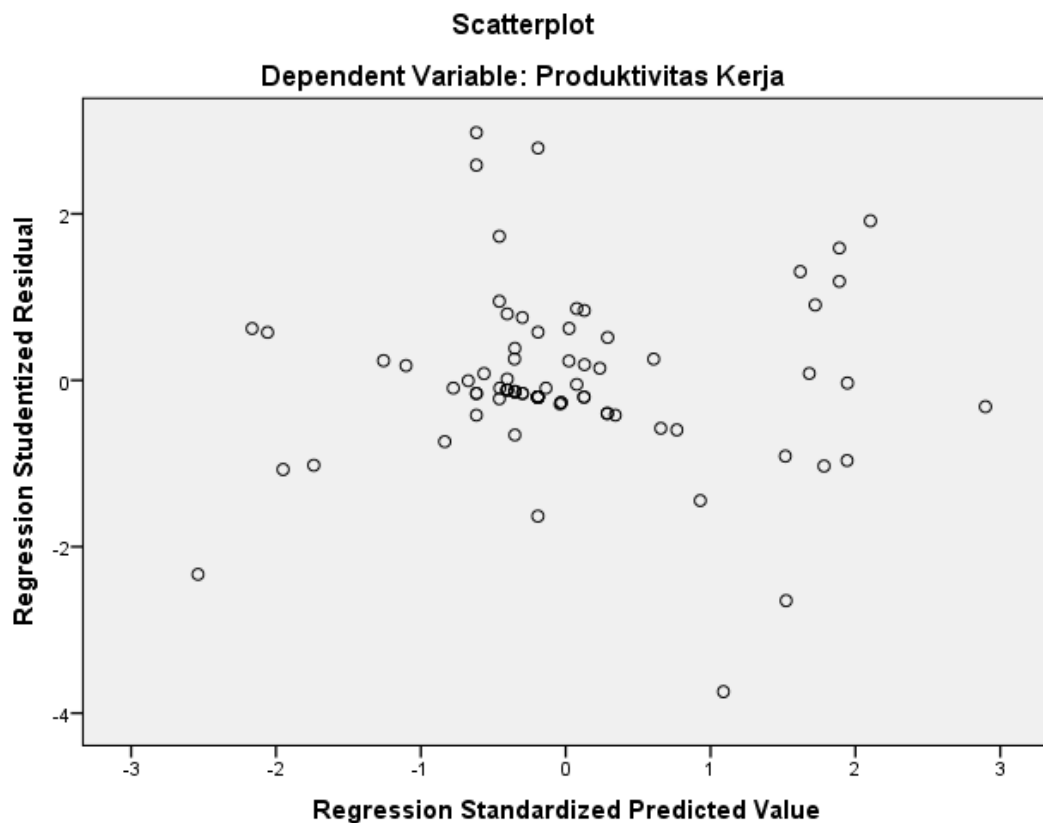
Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.4.2 nilai faktor inflasi variabel (VIF) sebesar $1,001 < 5$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji, apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Arief,1993; Gujarati,2001).Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai t dengan probabilitas $\text{sig} > 0,05$. (Irfan, 2013, hal. 171-173).

Gambar : IV.4.2. Scatterplot



Sumber : Data Kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.4.3 Tabel *Coefficients* Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,909	12,553		,152	,880
	Pendidikan (X1)	,162	,109	,166	1,495	,139
	Pelatihan Kerja (X2)	-,095	,130	-,081	-,729	,468

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.4.3 nilai sig variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,139 > 0,05 dan nilai sig variabel Pelatihan kerja (X2) sebesar 0,468 > 0,05 dapat di simpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$).
- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$). (Irfan, 2013, hal. 175).

Tabel IV.4.5.1. Tabel *Coefficients Variable*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,807	16,726		3,097	,003
Pendidikan (X1)	,502	,145	,363	3,469	,001
Pelatihan Kerja (X2)	,166	,173	,100	,958	,341

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

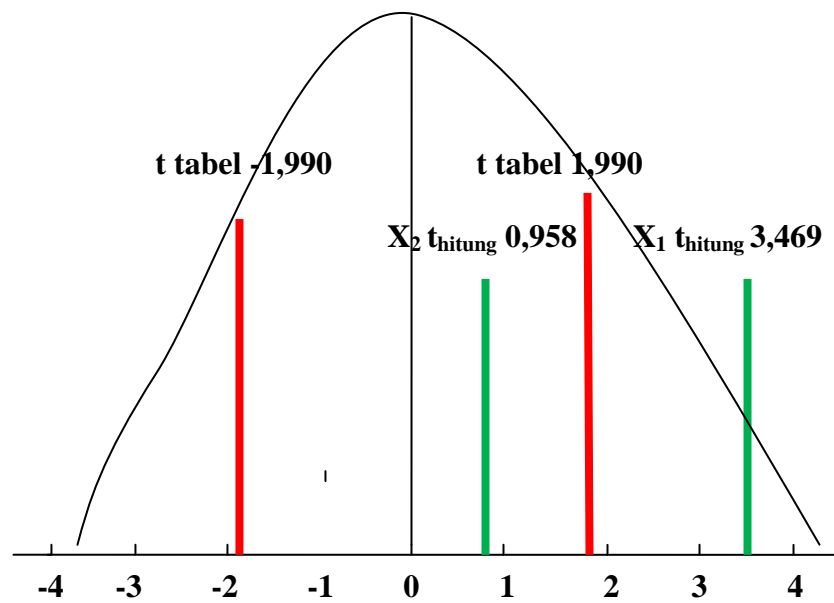
Sumber : Data kuesioner yang diolah

A. Pengujian Hipotesis Pertama dengan Uji t (H1)

Berdasarkan tabel IV.5.1 diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,469 > t$ tabel 1,990 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

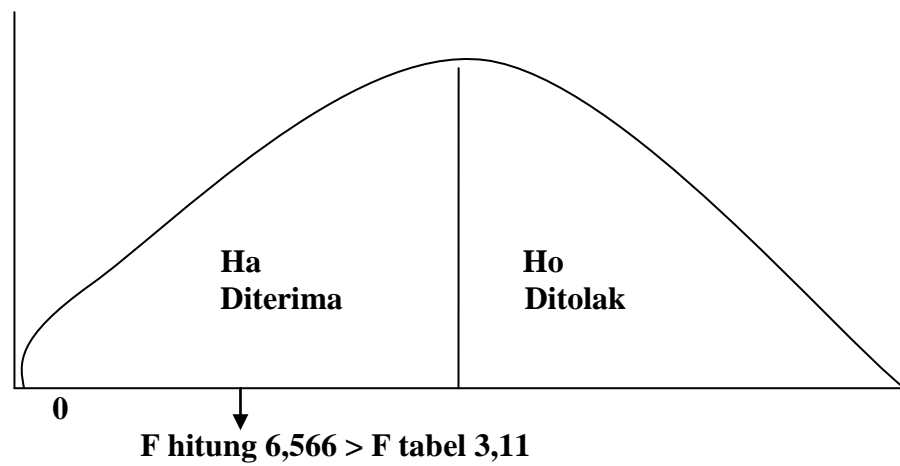
B. Pengujian Hipotesis Kedua dengan Uji t (H2)

Berdasarkan tabel IV.5.1 diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,341 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,958 < t$ tabel 1,990 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.



Gambar IV.5. Kurva Uji t
Sumber : Data kuesioner yang diolah

C. Pengujian Hipotesis Ketiga dengan Uji F (H3)



Gambar IV.6. Kurva Uji F
Sumber : Data kuesioner yang diolah

Tabel IV.4.5.2 Tabel ANOVA Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786,488	2	393,244	6,566	,002 ^b
	Residual	4671,734	78	59,894		
	Total	5458,222	80			

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.5.2 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,566 > F$ tabel 3,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Tabel IV.4.6.1 Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,380 ^a	,144	,122	7,73912

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel IV.6.1 diketahui nilai R Square sebesar 0,144 yang berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 38,0%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah 3,469 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,990. Dengan demikian $3,469 > 1,990$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sinulingga, 2014), (Setihada, 2014), dan (Mapparenta, 2011). Namun ada beberapa peneliti yang tidak sejalan atau tidak ada nya pengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja yaitu menurut (Dotulong dkk., 2016), (Sasana, 2013), dan (Wahono dkk., 2014).

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,958 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,990. Dengan demikian $0,958 < 1,990$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa secara parsial tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya berpengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sibarani, 2015), (Komarudin, 2018), (Cholis, 2013), (Siswadi, 2016) dan (Safitri, 2017). Namun ada beberapa peneliti yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut (Khadafi, 2016) dan (Jiwa dkk., 2018).

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan. Nilai F hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 6,566 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3,11. Dengan demikian $6,566 > 3,11$ pada tingkat kepercayaan 95% artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rapareni, 2013), (Utomo, 2018) dan (Hakimah, 2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta literatur pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan.

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai responden pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. Karyawan sebaiknya diberikan pelatihan yang berhubungan dengan bagian/divisi nya dan memberikan pelatihan tambahan untuk bisa mengatasi masalah jika dalam divisi lain memerlukan bantuan. karyawan seharusnya

diberikan pelatihan kerja paling sedikit 1 atau 3 bulan sekali secara rutin agar karyawan tersebut semakin mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pendidikan sebaiknya lebih di tingkatkan lagi khususnya bagi karyawan yang masih berpendidikan D3 untuk dapat melanjutkan S1 agar karyawan mempunyai wawasan dan ilmu yang lebih banyak dan lebih dalam untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Produktivitas kerja diharapkan lebih ditingkatkan dan dipertahankan serta berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar kedepannya lebih baik lagi.

4. Kepada peneliti berikutnya diharapkan agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT kantor pusat di Medan mengenai faktor-faktor penghambat atau variabel yang dapat memiliki kualitas dalam menilai produktivitas kerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pengalaman kerja dan variabel lainnya karena variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Keuangan Dan Bisnis*, 09(01), 68–78.
- Azuar Juliandi & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Barnadib, S. I. (2013). *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak.
- Dini Muammar Khadafi. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 04(01), 36–46.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Ema Nurzainul Hakimah. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada “UD.Gakris” Kediri. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 01(02), 27–39.
- Ihsan, F. (2011). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hasbullah. (2015). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri SHUTLLECOCK Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi*, 02(04), 1–8.
- Jasman Saripuddin, Astuti, R., Mujiatun, S., & Farida, T. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 01(02), 128–145.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mapparenta. (2011). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 09(03), 1043–1049.
- Martini, K. W., Metera, G. M., & Jiwa, D. N. A. (2018). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Manajemen*, 05(01), 1–12.
- Maulana Setihada. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 02(01), 41–50.
- Maunah, B. (2009). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: TERAS.
- Nel Arianty, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Yudi Siswadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Perdana Publishing*.
- Nora Anisa Br Sinulingga. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora. *Jurnal Mantik Penusa*, 15(01), 2088–3943.
- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 1–14.
- Rivai, V. (2009) *MSDM Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudibyo Budi Utomo. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir Pada Toserba Yogya di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 03(06), 83–97.

- Susanto, A.B. (2011). *Management For Everyone Human Capital*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sri Hardiati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Trianto, F., Nurhajati, & Wahono, B. (2015). Analisis Pengaruh Pendidikan, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT.KING STONE Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1–12.
- U.U R.I No.20 Tahun (2003). (2013). SISDIKNAS Dan Peraturan Pemerintahan R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar. In *Citra Umbara*.
- Umi Nur Cholis. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 01(03), 1–17.
- Yudi Siswadi. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Yussi Rapareni. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 03(03), 216–229.

<https://goenable.wordpress.com/tag/tujuan-dan-manfaat-pelatihan/>

<http://repository.unpas.ac.id/13348/4/BAB%20II.pdf>

<http://fekon.umsu.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Panduan-Skripsi-FEB>

UMSU.pdf