

**PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

DITA LUFTIA
NPM : 1801280029



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur tak terhingga atas rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terlaksana sudah. Sebuah karya baru saja tercipta dengan sentuhan suka duka dan pengorbanan yang terbingkai dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam. Sungguh salah satu surga dunia berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk :

Ayah dan Ibunda tercinta (Hadi Pranowo dan Ida Sari)
atas segala pengorbanan, kasih sayang dan dukungan
serta doa tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam
sepanjang masa dan akan terukir indah dalam relung hati ananda yang
paling dalam beserta Kakak tersayang (Dinda Annisa)
yang selalu memberikan keceriaan dalam segala hal dan
kasih sayang serta perhatiannya

Almamater Saya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah
Khususnya Angkatan 2018
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dita Luftia

Jenjang Pendidikan : S-1

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

NPM : 1801280029

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: " PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU " merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2022

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
2000
CUM BUNAI 088364912
DITA LUFTIA

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU**

Oleh :

DITA LUFTIA
NPM : 18012800290

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 01 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE.MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 1 Oktober 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Dita Luftia** yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI Kcp Medan Kampung Baru "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M



UMSU
Majelis Pembina

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/MUBAN-PT/Akred/PT/III/2019

Prasat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsmedan](https://www.facebook.com/umsmedan) [umsmedan](https://www.instagram.com/umsmedan) [umsmedan](https://www.youtube.com/umsmedan)

Disusun dan diedit di ruang penelitian
dengan hati yang jujur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M


Nama Mahasiswa : Dita Luftia
 Npm : 1801280029
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI Kcp Medan Kampung Baru


Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28/22. /9	Perbaiki Sesuai Arahan - Teknik Pengumpulan data - Pengolahan data, Perbaiki/tebali - Pembahasan - Kesimpulan	} P.	
30/22. /9	Perbaiki Sesuai Arahan - Pembahasan - Kesimpulan & Saran	} P.	
3/22. /10	- Daftar pustaka Acc. Proses lanjut.	P.	

Medan, 1 Oktober 2022

Diketahui/Disetujui

 Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

 Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

 Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Dita Luftia**
NPM : **1801280029**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI Kcp Medan Kampung Baru**

Medan, 1 Oktober 2022

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Dita Luftia
NPM : 1801280029
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Drs. Sarwo Edi, MA

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA**

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

REPUBLIK INDONESIA

**Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0453bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

b. Huruf Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َـِ	Fathah	Ai	a dan i
َـِـُ	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كَتَبَ
- fa"ala : فَعِمَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Madadah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- قَم : qāla
- زو : ramā
- قَم : qīla

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

- Rauḍah al-aifāl - rauḍatul aifāl : زوَضت الزطنب :
- al-Madīnah al-munawwarah : ان دَمال ُوزة :
- jalḥah : طهحت :

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbanā : رَبُّنَا
- nazzala : نَزَّلَ
- al-birr : الْبِرِّ
- al-hajj : الْحَجِّ
- nu''ima : نُومِي

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ة namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرَّجُلِ
- as-sayyidatu : السَّيِّدَةِ
- asy-syamsu : الشَّمْسِ
- al-qalamu : الْقَلَمِ

e. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta"khuzūna : تبحرؤ
- an-nau" : أنىء
- syai"un : شىء
- inna : ى
- umirtu : اىث
- akala : اكم

f. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

g. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul

- Inna
awwalabaitinwudi'alinnasilallažibibakkatamub
arakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihil-Qur'an
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahi-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in „alim

h. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Dita Luftia, 1801280029, Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Medan Kampung Baru, Dosen Pembimbing Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah, terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bsi Kcp Medan Kampung Baru. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data SPSS Statistic 17.0. dengan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang dijadikan pengolahan data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan dasar perbankan syariah , memiliki nilai Signifikan $0,142 > 0.05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.511 < 2.048$) maka H1 ditolak dan H0 di terima. dengan memiliki nilai determinan (R²) 0.075% atau sama dengan 7,5% nilai terikat variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bsi Kcp Medan Kampung Baru

Kata Kunci : Pelatihan , Perbankan Syariah, Produktivitas

ABSTRACT

Dita Luftia, 1801280029, Effect of Basic Sharia Banking Training on Employee Work Productivity at BSI KCP Medan Kampung Baru, Assoc Advisor. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of basic Islamic banking training on employee work productivity at Bsi Kcp Medan Kampung Baru. The approach in this study is a quantitative approach with data processing SPSS Statistic 17.0. with the number of samples used in the study as many as 30 respondents. The data analysis technique used to process data in research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the basic training of Islamic banking simultaneously has a significant value of $0.142 > 0.05$, while $t_{count} > t_{(table)}$ ($1.511 < 2.048$) then H_1 is rejected and H_0 is accepted. By having a determinant value (R^2) 0.075% or equal to 7.5% the value of the dependent variable with the dependent variable. So it can be concluded that basic Islamic banking training has a not significant effect on employee work productivity at Bsi Kcp Medan new village

Keywords: Training, Islamic Banking, Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU”** sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, dan masih minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan hati yang sabar, tulus dan ikhlas menerima kritik dan saran untuk menyempurnakan Skripsi ini agar bermanfaat bagi semua pihak.

Terima kasih atas bantuan dan dukungan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan Skripsi ini, khususnya untuk keluarga dan teman-teman penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Hadi Pranowo dan Ibunda Ida Sari dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian seta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan Proposal ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc.Prof. Dr.Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu saya untuk menyelesaikan Laporan Proposal ini.
6. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
7. Ibu Andrita Miryam Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Medan kampung baru
8. Dan untuk teman-teman seperjuangan yang penulis sayangi khususnya Nuri. Juli. Salsa dan Mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah Terimah kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A1 -Pagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semuanya dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Medan, 24 September 2022

Penulis

Dita Luftia

1801280029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Kajian Penelitian terdahulu	24
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	28
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
E. Teknik Pengumpulan data.....	29

F. Instrumen Penelitian	31
G. Uji Prasyarat	32
H. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Instutusi.....	35
1. Sejarah Perusahaan	35
2. Visi dan Misi	36
3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia	36
B. Depskripsi Karakteristik Responden.....	38
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis usia	38
2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
C. Hasil Penelitian	41
1. Uji Instrumen Penelitian	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Realibilitas	43
2. Uji Normalitas.....	44
3. Uji Hipotesis.....	45
a. Uji t.....	45
b. Uji R^2	46
4. Uji Model	47
D. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Bagan metode pelatihan	18
Gambar 2.2	Bagan kerangka pemikiran	24
Gambar 4.1	Logo PT. Bank Syariah Indonesia.....	36
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia	37

DAFTAR TABEL

<u>Nomor Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	27
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan usia.....	38
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas	43
Tabel 4.8	Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	45
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Regresi Uji T	45
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Adjusted R Square Model Summary	47
Tabel 4.11	Koefisien Regresi Linier Sederhana	48

**PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

DITA LUFTIA
NPM : 1801280029



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

ABSTRAK

Dita Luftia, 1801280029. Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada BSI Kcp Medan Kampung Baru, Dosen Pembimbing Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah, terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bsi Kcp Medan Kampung Baru. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data SPSS Statistic 17.0. dengan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang dijadikan pengolahan data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan dasar perbankan syariah , memiliki nilai Signifikan $0,142 > 0,05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,511 < 2,048$) maka H_1 ditolak dan H_0 di terima . dengan memiliki nilai determinan (R^2) $0,075\%$ atau sama dengan $7,5\%$ nilai terikat variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bsi Kcp Medan Kampung Baru

Kata Kunci : Pelatihan , Perbankan Syariah, Produktivitas

ABSTRACT

Dita Luftia 1801280029, The effect of basic Islamic banking training on employee work productivity at Bsi Kcp Medan Kampung Baru. Supervisor Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of basic Islamic banking training on employee work productivity at Bsi Kcp Medan Kampung Baru. The approach in this study is a quantitative approach with data processing SPSS Statistic 17.0. with the number of samples used in the study as many as 30 respondents. The data analysis technique used to process data in research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the basic training of Islamic banking simultaneously has a significant value of $0.142 > 0.05$, while $t_{\text{count}} > t_{\text{(table)}}(1.511 < 2.048)$ then H_1 is rejected and H_0 is accepted. By having a determinant value (R^2) 0.075% or equal to 7.5% the value of the dependent variable with the dependent variable. So it can be concluded that basic Islamic banking training has a not significant effect on employee work productivity at Bsi Kcp Medan new village

Keywords: Training, Islamic Banking, Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP MEDAN KAMPUNG BARU”** sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, dan masih minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan hati yang sabar, tulus dan ikhlas menerima kritik dan saran untuk menyempurnakan Skripsi ini agar bermanfaat bagi semua pihak.

Terima kasih atas bantuan dan dukungan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan Skripsi ini, khususnya untuk keluarga dan teman-teman penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

10. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Hadi Pranowo dan Ibunda Ida Sari dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian seta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan Proposal ini.
11. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Bapak Assoc.Prof. Dr.Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
14. Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu saya untuk menyelesaikan Laporan Proposal ini.
15. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
16. Ibu Andrita Miryam Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Medan kampung baru
17. Dan untuk teman-teman seperjuangan yang penulis sayangi khususnya Nuri. Juli. Salsa dan Mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah Terimah kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini.
18. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A1-Pagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semuanya dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Medan, 24 September 2022

Penulis

Dita Luftia

1801280029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
G. Latar Belakang Masalah	1
H. Identifikasi Masalah	5
I. Rumusan Masalah	5
J. Tujuan Penelitian	6
K. Manfaat Penelitian	6
L. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
E. Kajian Pustaka	8
F. Kajian Penelitian terdahulu	24
G. Kerangka Pemikiran.....	25
H. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
I. Pendekatan Penelitian	27
J. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
K. Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	28

L. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
M. Teknik Pengumpulan data.....	29
N. Instrumen Penelitian	31
O. Uji Prasyarat.....	32
P. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
E. Deskripsi Instutusi.....	35
4. Sejarah Perusahaan	35
5. Visi dan Misi	36
6. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia	36
F. Depskripsi Karakteristik Responden.....	38
5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis usia	38
6. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
7. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
8. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
G. Hasil Penelitian	41
5. Uji Instrumen Penelitian	41
c. Uji Validitas	41
d. Uji Realibilitas	43
6. Uji Normalitas.....	44
7. Uji Hipotesis.....	45
c. Uji t.....	45
d. Uji R^2	46
8. Uji Model	47
H. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP.....	49
C. Kesimpulan	49
D. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA 50

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 1	Bagan metode pelatihan	18
Gambar 2	Bagan kerangka pemikiran	25
Gambar 3	Logo PT. Bank Syariah Indonesia.....	37
Gambar 4	Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia	38

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	27
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan usia.....	39
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	42
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.8	Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	46
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Regresi Uji T.....	46
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Adjusted R Square Model Summary	47
Tabel 4.11	Koefisien Regresi Linier Sederhana	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrument yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan pegawai. Pelatihan pegawai merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga organisasi dapat menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi merupakan sasaran dari pelatihan pegawai, sehingga pegawai kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Mujiatun, 2015)

Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau

bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. (Hasibuan, 2005)

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat. Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki keunggulan bersaing di bidang contohnya kualitas produk, harga bahkan sumber daya manusia yang terlatih dan professional. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai (Widia, 2015)

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. Rendahnya tingkat produktivitas suatu perusahaan atau organisasi biasanya disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diterima karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya (Dessler, 2006).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki performans pekerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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

tujuan perusahaan atau organisasi. Agustina mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, (Agustina, Ika, Hartati 2005)

Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, Peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Kusnanto, menyatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap mental (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas kerja karyawan. (Kusnanto, 2007)

Disamping dengan diadakannya pelatihan yang merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga manusia memiliki kebutuhan, harapan dan keinginan yang beragam. Hal ini yang seringkali kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kehilangan semangat kerjanya yang otomatis juga pasti berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Berdiri pada tanggal 1 febuari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu estitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas. Serta memiliki kapasitas permodalan yang baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri,BNI,BRI). Serta Komitmen pemerintahan melalui kementerian BUMN, Bank syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global

BSI KCP Medan Kampung Baru memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Perusahaan ini memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Salah satu bentuk pelatihan yang diberikan adalah pelatihan dasar perbankan Syariah tujuannya agar mengetahui dan memahami gambaran mengenai operasional bank syariah. Berperan sebagai sumber daya insan yang berkualitas, berkompeten dan profesional. Dalam pelatihan dasar perbankan Syariah hanya memerlukan waktu selama 3 hari diklat.

Maka pihak perusahaan akan lebih mudah untuk memotivasi setiap karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh, sehingga dengan adanya pelatihan maka bertujuan untuk melatih skill para karyawan BSI Kcp Medan Kampung Baru dan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan (<https://www.bankbsi.co.id/>, 2022)

Hasil observasi awal dengan beberapa karyawan yang sudah mengikuti pelatihan. Penulis menyimpulkan kurangnya keinginan untuk memiliki suatu nilai nominal financial yang lebih dari pekerjaan yang ditekuni dan semangat bekerja atau motivasi bekerja karyawan lebih mengarah pada stagnasi atau hanya sekedar mengikuti alur dari sebuah pekerjaan hal ini merupakan salah satu fenomena awal bagi penulis untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana dampak dari pelatihan.

Untuk dampak yang dirasakan sesudah pelatihan itu sendiri mengarah pada hal yang positif dimana karyawan lebih produktif lebih semangat dan termotivasi didalam pekerjaannya, bertambahnya pengetahuan. Bertambahnya pengalaman. Bertemu dengan orang-orang baru serta mendengarkan motivator didalam pelatihan hal inilah yang mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, setelah mengikuti kegiatan pelatihan dasar perbankan syariah, Karyawan diharapkan termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih efektif. Karena Pelatihan merupakan faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan Uraian dan Permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam sebagaimana menganalisis, mengevaluasi dan menyusun tulisan ilmiah ini dengan Judul “**Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Medan Kampung Baru**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut :

- 1) Minimnya pengetahuan karyawan pada Pelatihan Dasar Perbankan syariah itu sendiri
- 2) Kurangnya informasi yang diberikan oleh pihak bank terhadap Karyawan yang akan mendaftar di Perusahaan Tersebut.
- 3) Kurangnya perhatian dari perusahaan yang menyebabkan `Hilangnya Semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena mereka memiliki kebutuhan, harapan dan keinginan yang beragam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah Pelaksanaan Pelatihan Dasar Perbankan Syariah yang diadakan BSI kcp Medan Kampung Baru dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan “

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dasar perbankan syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BSI Kcp Medan Kampung Baru

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengalaman peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang diperoleh selama kuliah.

2) Bagi BSI KCP Medan Kampung Baru

Diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran pada pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan Pelatihan terhadap produktivitas kerja Bagi Karyawan

3) Bagi Karyawan

Sebagai bahan rujukan dan sumber data sekunder bagi penelitian berikutnya, khususnya dalam pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja Pada BSI kcp Medan Kampung Baru.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari beberapa bab atau bagian yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Bab ini membahas mengenai deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel,

teknik dan instrumen pengumpulan data serta teknik analisis data yang terkait dengan penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi institusi. Deskripsi Karakteristik responden. Hasil penelitian. Pembahasan analisis data yang diperoleh selama penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai Kesimpulan dan saran terhadap Hasil dari penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Produktivitas

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) Produktivitas adalah: Kemampuan untuk Menghasilkan sesuatu, daya Produksi. Contoh Produktivitas Pabrik kami sudah Melampaui Target. Sementara Produktivitas yaitu produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas dua dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- 2) Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi. Menurut Swasta dan Sukotjo Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien (Noviana Ria, 2007).

Definisi produktivitas menurut Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya

beli masyarakat". Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa, dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembiasaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial. Usaha ini menuntut keterlibatan seluruh perusahaan dimana setiap orang dapat merasakan pentingnya produktivitas yang meningkat, lalu berperan serta. Keterlibatan dalam meningkatkan produktivitas menuntut beberapa program tindakan yang nyata, disamping komunikasi dan propaganda. Bila tindakan itu tidak nyata, karyawan tidak akan melihat manfaat peran serta dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

a. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil penelitian, berhasil menjaring karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- 2) Bermotivasi tinggi.
- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan.
- 4) Dewasa.
- 5) Dapat bergaul dengan efektif

Pendapat lain tentang ciri-ciri karyawan yang juga produktif juga telah berhasil dijaring oleh pengarang buku *Improving Total Productivity*. Ciri-ciri yang dimaksud adalah:

- 1) Mengetahui untuk menggunakan waktunya secara efektif.
- 2) Memahami pekerjaan dengan baik, dan berusaha meminimalisasi kesalahandalam bekerja.
- 3) Hubungan antara pribadinya dengan semua tingkatan berlangsung dengan baik.
- 4) Mempunyai tingkatan kehadiran yang baik.

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan surah Al Mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Terjemahan :

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan

memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. sebaik baik usaha adalah apa yang merupakan ekspresi dari keterampilan dirinya, dan segenap tanggung jawab ekonomi yang dia berikan kepada ahli keluarganya, dinilai sebagai sedekah yang terus menerus menghasilkan pahala.

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. (Departemen Agama RI, 2005).

2. Pengertian Pelatihan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Pelatihan Merupakan Proses, Cara, Kegiatan atau pekerjaan melatih. Sementara Pelatihan yaitu sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, Sehingga karyawan Operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pada dasarnya Tujuan Pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk Terampil, Terdidik, dan Terlatih secara Professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, menurut Hariandja ketiga syarat tersebut adalah:

- a. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- b. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan

para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. (Hariandja, 2002).

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Chrisogonus D, 2007) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Menurut (Dessler, 2006) bahwa pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. (Haryati & Sibarani, 2015).

Pelatihan menurut Mangkuprawira menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah. Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Mangkuprawira, 2002).

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Dalam pandangan Islam pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269 :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya : Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam QS. AL-Zumar ayat 9 yang berbunyi :

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ

Artinya : (Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

Menurut (Hasibuan, 2005) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja Dengan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, managerial skill karyawan yang semakin baik
- b. Efisiensi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- c. Kerusakan Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

- f. Moral Dengan pelatihan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Kepemimpinan Dengan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih lues, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.(Mujiatun, 2015) .

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya iberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan (A. P. Mangkunegara, 2006) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponenkomponen sebagai berikut:

- a. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai. Artinya profesional.Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak *qualified*?
- b. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan.Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari

pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

c. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka. Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

d. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan (A. P. Mangkunegara, 2006).

Materi Pelatihan Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk member keseragaman kepada setiap karyawan, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan

kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efisien.

Adapun Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*)

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran; pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir; seleksi calon peserta.

b. Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*)

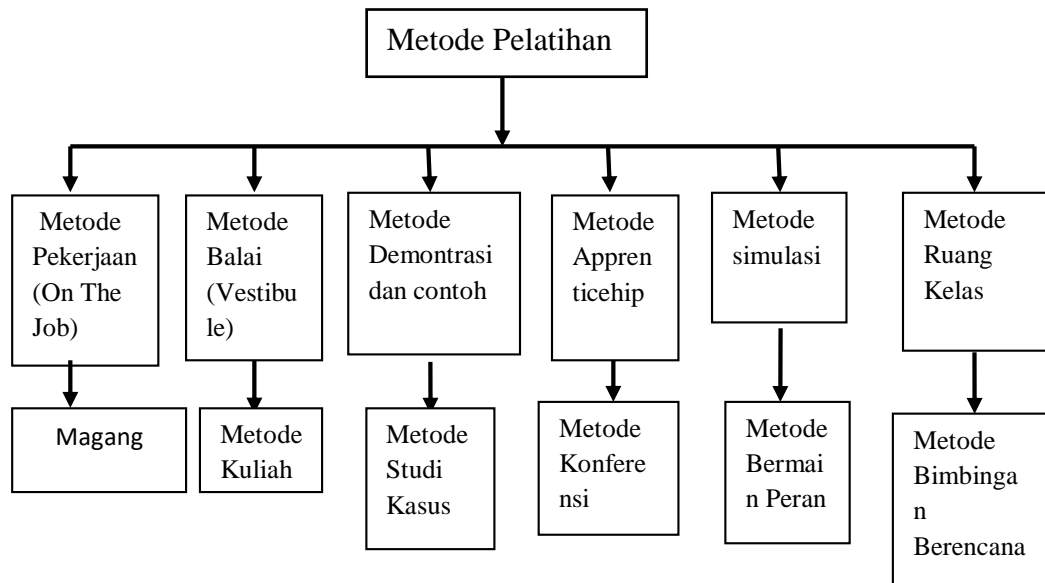
Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta; pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.

c. Kegiatan Pascapelatihan (*Post-Class Activities*)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta; implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 3 - 6 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan. (Hariandja, Marihot 2002).

Metode Pelatihan Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Berikut ini merupakan bagan metode pelatihan yang ada :

Gambar 1
Bagan Metode Pelatihan



Sumber : A.A Anwar Prabu Mangkunegara

a. Metode Pekerjaan (On The Job)

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode ini. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana mudah, dan praktis. Karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari onthe job training adalah lebih formal dalam format. Karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan atau atasan memberikan pekerjaan kepada pekerja baru, kemudian atasan membantu atau membimbing pekerja tersebut. Misalnya, magang merupakan pelatihan yang bersifat terjun langsung di tempat kerja. Magang adalah salah satu cara pelatihan yang paling efektif dan berguna, mengingat karyawan dapat bersentuhan langsung dengan masalah-masalah dan kegiatan yang ada.

a. Metode Balai (*Vestibule*).

Metode ini adalah suatu ruangan terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru, yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.

Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya, metode kuliah merupakan suatu caramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungannya adalah dapat digunakan untuk kelompok besar sehingga dapat disajikan secara bersama dan relative singkat. Kelemahannya adalah peserta lebih bersikap pasif, komunikasi satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

b. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan pemeragaan contoh-contoh, misalnya metode studi kasus. Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada. Peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasikan pemecahannya. Metode ini membutuhkan analisis dan kemampuan dalam memecahkan masalah.

c. Metode *Apprenticeship*

Adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan. Metode ini seolah-olah pekerja bekerja, tetapi sambil belajar. Metode ini mirip dengan metode on the job training. Tetapi istilah ini dikhususkan untuk ketrampilan, yang hanya mendapatkan bimbingan dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya. Misalnya, metode konferensi. Merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif. Pada metode konferensi, belajar didasarkan melalui partisipasi lisan dan interaksi antar peserta. Peserta dianjurkan memberikan gagasan-gagasan untuk didiskusikan.

d. Metode Simulasi

Yakni suatu metode yang membuat suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi

nyata pada pekerjaan. Misalnya, metode bermain peran. Disini jelas terlihat suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peranan peserta disini adalah menjelaskan situasi dan masing-masing peran mereka yang harus diperankan dalam pemecahan suatu masalah. Dapat dikatakan ini merupakan latihan dalam menghadapi suatu masalah. Sehingga ketrampilan para peserta dapat dipraktikkan saat metode ini berlangsung. Dan pengembangannya akan mudah dilakukan saat benar-benar dalam kondisi memecahkan suatu masalah.

e. Metode Ruang Kelas

Metode ini dipakai untuk menambah pengetahuan para pekerja. Metode ini lebih mudah dipelajari dalam ruangan, karena yang dibahas biasanya mengenai konsep-konsep, sikap, teori-teori, dan kemampuan memecahkan masalah harus dipelajari. Misalnya, metode bimbingan berencana. Terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan khusus atau pengetahuan umum. Dapat menggunakan buku pedoman dalam metode ini. Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa visual. Perlu ditegaskan bahwa manusia dewasa lebih banyak menangkap sesuatu lewat penglihatan (83%) dibandingkan pendengaran (11%), dan medium lainnya. Oleh karena itu, di samping mengedepankan pengalaman, medium visual tidak boleh ditinggalkan. Alat bantu visual memudahkan dalam menyimak dan mengingat. Dalam pemberian materi mengenai konsep yang belum diketahui para peserta, visualisasi merupakan cara yang penting dalam memahami materi tersebut. Contoh alat bantu visual, yaitu film, OHP, slide, video, LCD, papan tulis, poster, dan lainnya. (P. Mangkunegara, 2002).

3. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas karyawan, antara lain, menurut (Siswadi, 2017). Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”. Selain itu hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut (Aspiyah, Martono, 2016) sebagai berikut, “semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Sedangkan menurut (Handoko, T. Hani, 2012) sebagai berikut “dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. (Aryanti, 2013).

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.²⁴ Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan

keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan. (Sri Wahyuningsih, 2019).

4. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan dan Pelatihan

Dalam penelitian ini produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

Mangkunegara (2013) membahas mengenai indikator atau dimensi dalam pelatihan sebagai berikut :

1. Instruktur
 - a. Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
 - b. Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting untuk dapat melakukan

proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.
- b. Seleksi. Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan telah melakukan proses seleksi.

3. Materi

- a. Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan
- b. Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan.

4. Metode

- a. Pensosialisasian tujuan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan mampu menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas. Sasaran pelatihan jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan menjadi efektif.

B. Kerangka Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka / penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

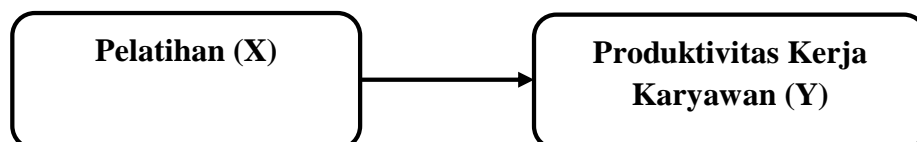
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Faudzan Nur Ashari (2010)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Huda Rachma Grupindo	Hasil penelitian pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bersifat positif.
2	Helman Fachri dan Wahyu Maulana, (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau	Hasil penelitian pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan menunjukkan hasil positif.
3	Yuri Indawati Mariyan, (2016)	Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta	Hasil Penelitian terhadap produktivitas kerja Karyawan menunjukkan hasil Positif
4	Budiarta. et al., (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.	(Haryati , Sibarani, 2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padan PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
----	-------------------------------	---	--

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu hipotesis seperti gambar berikut Berdasarkan deskripsi teori sebelumnya dan sejalan dengan tujuan penelitian yang akan diuraikan maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2
Bagan Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara. Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Diduga bahwa pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0: Diduga bahwa pelatihan dasar perbankan syariah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan Keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari Latar Belakang Masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode Analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah Analisis kuantitatif. Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Bank BSI KCP Medan Kampung Baru . Adapun waktu penelitian yang dimulai pada Bulan Maret 2022. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																											
	Febuari 2022				April 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																												
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan Proposal																												
Seminar Proposal																												
Pengumpulan Data																												
Bimbingan Skripsi																												
Sidang Skripsi																												

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian. Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BSI Kcp Medan Kampung Baru yang berjumlah 30 karyawan berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang berstatus Karyawan Bank BSI KCP Medan Kampung Baru.

2. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. (Edwin B. Flipo, 1996).

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono. 2008. Samplinh jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bsi Kcp Medan Kmapung Baru yang berjumlah 30 karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki dan Perempuan yang berstatus karyawan Bsi Kcp Medan Kampung Baru. .

Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden. maka seluruh populasi yang ada di Bank BSI KCP Medan Kampung Baru tersebut diambil secara keseluruhan.

D. Variabel Penelitian Definisi Operasional Variabel

Defenisi variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga peneliti dapat mengamati dan meneliti variabel-variabel tersebut yang kemudian penelitian ini akan menjadi penelitian ilmiah. Menurut (Sugiyono, 2018) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, (Jasman Syaripuddin, 2019).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas.

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel Terikat.

Variabel terikat adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan aspek-aspek :

- a) Mutu pekerjaan.
- b) Kejujuran Karyawan.
- c) Kehadiran.
- d) Sikap.
- e) Kerjasama.
- f) Kehandalan.

- g) Pengetahuan tentang pekerjaan.
- h) Tanggung Jawab.
- i) Pemanfaatan waktu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan di teliti dan memerlukan langkah yang strategis dan juga sistematis untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataannya. Di dalam penelitian ini agar dapat memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data yang digunakan antara lain :

1) Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut (Sugiyono, 2013) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BSI Kcp Medan kampung Baru.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masingmasing jawaban dari 4 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut :

1. Sangat Setuju, skor 5
2. Setuju , skor 4

3. Kurang setuju 3
4. Tidak Setuju , skor 2
5. Sangat Tidak Setuju, skor 1

2) Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil penulis dalam metode kepustakaan ini berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data. Caranya bisa dengan menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Untuk memperoleh data maka angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang akan menjawab atau orang yang akan diteliti), terutama pada penelitian survei

Teknik penarikan sampel dari penelitian ini ialah dengan teknik *non probability* sampling, yaitu teknik *accidental sampling method/sampling incidental* yang mana maksudnya adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mencari bahan melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak berstruktur. Dalam wawancara tidak berstruktur, pewawancara tidak menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu, melainkan langsung mengajukan pertanyaan pertanyaan secara lisan kepada responden dan mencatat jawabannya secara langsung pula. Wawancara ini ditujukan kepada Karyawan pada BSI Kcp Medan Kampung Baru.

G. Uji Prasayat

Pengujian prasayat merupakan Konsep dasar untuk menetapkan statistik uji mana yang diperlukan,

1. Uji Normalitas data.

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel-

variabel yang lain. Analisis regresi adalah salah satu analisis yang paling populer dan paling luas pemakaiannya. Analisis ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (variabel X) yang diketahui. Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya.

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach adalah :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2_1 = varian total

Kriteria penilaian uji realibilitas : Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Hipotesis merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, karena dengan adanya hipotesis maka penelitian menjadi lebih terarah. Oleh karena itu hipotesis harus diuji kebenarannya melalui uji statistik, yaitu :

a. Koefisien determinasi (r^2)

Digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y. Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji Model

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dasar perbankan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bsi kcp medan kampung baru ialah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

x = Pelatihan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Perusahaan

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRISyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*). Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya

ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.



Gambar 3 logo PT. Bank Syariah Indonesia

2. Visi dan Misi

Visi

Top 10 Global Islamic Bank

Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

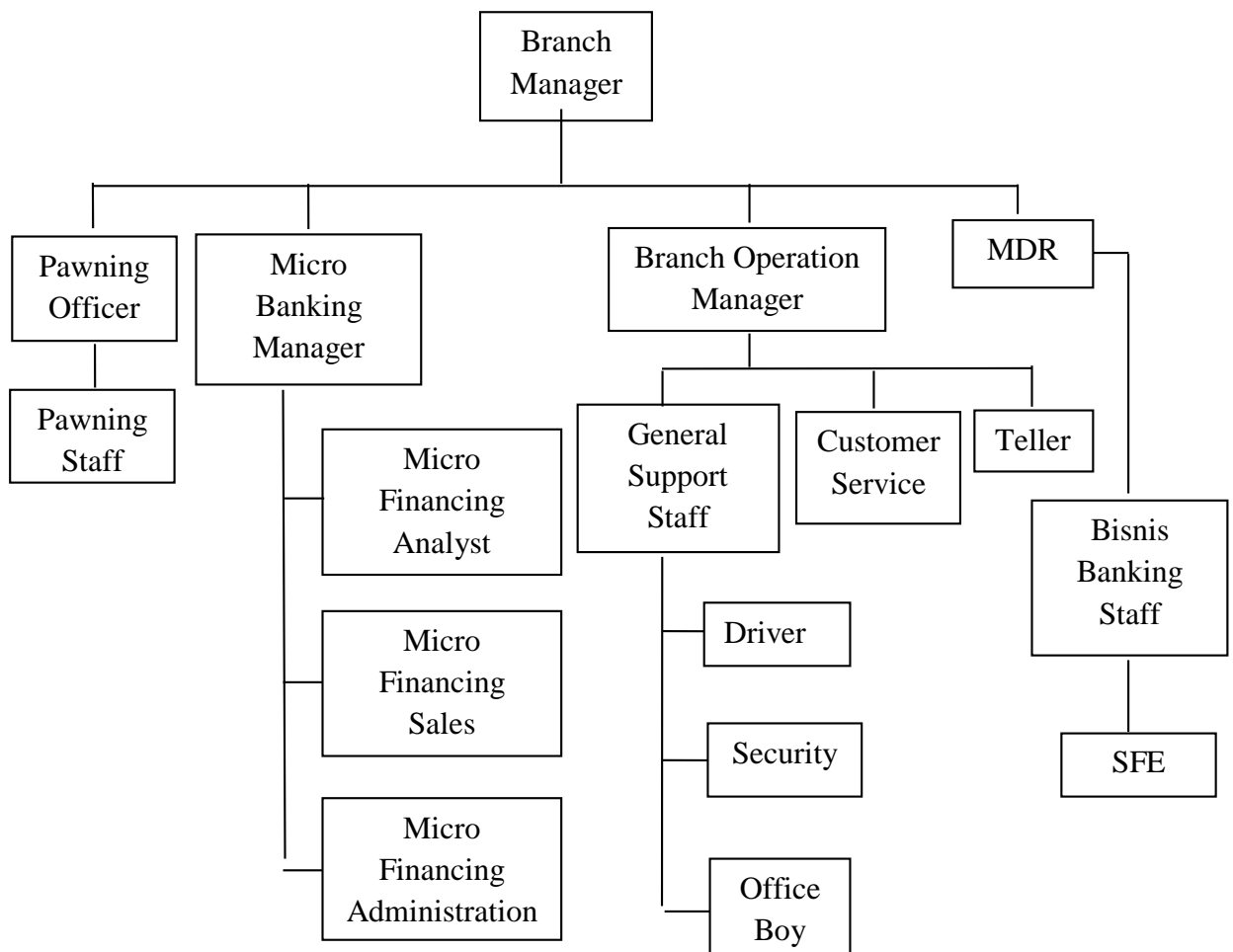
3. Struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

Struktur organisasi merupakan susunan sub-sub sistem yang menggambarkan hubungan komunikasi, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian terdapat dalam organisasi. Struktur organisasi ini tidak selamanya sama antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan bersangkutan. Struktur organisasi dapat

dipandang sebagai suatu kerangka yang menyeluruh. Melalui struktur organisasi yang disesuaikan dengan antara satu bagian dengan bagian lainnya guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Bank Syariah Indonesia, KCP Medan Kampung Baru Jl. Brigjend Katamso No. 672 A Medan juga memiliki struktur organisasi tersebut yang dapat dilihat sebagai berikut

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Medan Kampung Baru**



Gambar 4
Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia. Kcp Medan Kampung Baru

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT.Bank Syariah Indonesia kcp Medan kampung baru terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Identitas responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan usia dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	70%
2	31-41 tahun	5	16,6%
3	42-52tahun	2	6,7%
4	53-63tahun	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan usia yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 70%. 31-41 tahun sebanyak 5 orang atau 16,6%. 42-52 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%. 53-63 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%. Maka mayoritas responden ialah berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang.

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	40%
2	Perempuan	18	60%
Total		30	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden laki-laki sebanyak 12 orang atau 40%, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 60%. Maka mayoritas responden ialah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang.

3. Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan pendidikan terakhir dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	-	-
2	Diploma	6	20%
3	Sarjana	22	73,3%
4	Master	2	6,7%
5	Doktor		
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden tamatan SMA/SMK sebanyak 0%, Diploma Tamatan sebanyak 6 orang atau 20%. Tamatan Sarjana sebanyak 22 orang atau 73,3%. Tamatan Master Sebanyak 2 orang atau 6,7%. Tamatan Doktor sebanyak 0% Maka mayoritas responden ialah yang tamatan Sarjana yaitu sebanyak 22 orang.

4. Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	2	6,7%
2	1-2 Tahun	10	33,3%
3	3-4 Tahun	16	53,3%
4	5-6 Tahun	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan Lama bekerja yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden lama bekerja < 1 Tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%, lama Bekerja 1-2 Tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%. Lama bekerja 3-4 Tahun sebanyak 16 orang atau 53,3%. Lama bekerja 5-6 Tahun Sebanyak 2 orang atau 6,7%. Maka mayoritas responden Lama Bekerja ialah 3-4 Tahun yaitu sebanyak 16 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

Suatu item angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena itu $N = 30$,

Hasil output SPSS 17.0 yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel pelatihan dasar perbankan (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Dasar Perbankan

No. Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,436	0,361	Valid
2	0,465	0,361	Valid
3	0,510	0,361	Valid
4	0,635	0,361	Valid
5	0,727	0,361	Valid
6	0,784	0,361	Valid
7	0,529	0,361	Valid
8	0,385	0,361	Valid
9	0,412	0,361	Valid
10	0,415	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil pengolahan data variabel Pelatihan Dasar Perbankan menggunakan bantuan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel* artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Hasil output SPSS 17.0 yang diperoleh untuk uji validitas dari pembayaran zakat online (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan

No. Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	<i>r</i>_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,683	0,361	Valid
2	0,429	0,361	Valid
3	0,706	0,361	Valid
4	0,415	0,361	Valid
5	0,477	0,361	Valid
6	0,483	0,361	Valid
7	0,546	0,361	Valid
8	0,689	0,361	Valid
9	0,599	0,361	Valid
10	0,467	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, hasil pengolahan data variabel Produktivitas Kerja Karyawan menggunakan bantuan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel* artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach adalah :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2_1 = varian total

Kriteria penilaian uji realibilitas :

- 1) Jika nilai koefisien realibilitas alpha $\geq 0,361$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien realibilitas alpha $\leq 0,361$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini merupakan tabel realibilitas data :

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel} 5\%$	Hasil Realibilitas
1	Pelatihan (X)	0,713	0,361	Reliabel
2	Produktivitas kerja (Y)	0,742	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada pelatihan dasar perbankan syariah (X) adalah 0,713 lebih besar dari 0,361 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel, dan untuk nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,742 lebih besar dari 0,361 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 17,0.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yang adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1). Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2). Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Tabel 4.8
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

Uji Kolmogorov- Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov- Smirnov	0, 484
Sig	0, 974

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,484 > 0,05$, dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Dasar erbankan Syariah terhadap Produktivitas kerja karyawan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan begitu juga sebaliknya. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Regresi Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.216	10.108		2.890	.007
	Pelatihan	.338	.224	.275	1.511	.142

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa t_{hitung} koefisien pelatihan dasar perbankan syariah adalah 1.511 Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0.05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $dk=30-2=28$ maka t_{tabel} adalah 2.048. variabel pelatihan dasar perbankan syariah memiliki nilai Signifikan $0,142 > 0.05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.511 < 2.048$) maka H1 ditolak dan H0 di terima . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Cara mencari $t_{tabel} = \alpha/2: n-k-1$
 $= 0,05/2: 30-1-1$
 $=0,025 : 28$ (dapat dilihat pada titik persentase distribusi t)
 $=2,048$

b. Uji R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Rumus uji R^2 :

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

Keterangan:

D = Koefisien determinan

R = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan terikat

Berikut ini hasil pengujian statistik tabel mengenai koefisien determinasi

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Adjusted R Square
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.275 ^a	.075	.042	3.27827

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Dari hasil uji determinasi pada tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah terhadap produktivitas kerja karyawan. Terlihat dari nilai *R Square* sebesar 0.075 atau 7.5% Sedangkan sisanya sebesar 92,5 % dijelaskan oleh variabel lain.

4. Uji Model

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bsi Medan kampung baru ialah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = konstanta

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

x = Pelatihan dasar Perbankan Syariah

Berikut ini merupakan T tabel regresi linier sederhana:

Tabel 4.11
Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.216	10.108		2.890	.007
	Pelatihan	.338	.224	.275	1.511	.142

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresi linier sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut : Hasil perhitungan nilai koefisien Variabel X Pelatihan sebesar 0,338 mempunyai arti apabila setiap penambahan satuan nilai pelatihan dasar perbankan. Maka nilai produktivitas kerja karyawan bertambah 3,38 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel x terhadap y adalah positif

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam melakukan penelitian. Peneliti melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada Bsi Kcp Medan Kampung Baru. Kemudian peneliti mengelola data hasil dari angket yang telah disebarakan dengan menggunakan SPSS 17. Pembahasan mengenai pengaruh dari variabel akan dijabarkan sebagai berikut.

Dari hasil penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI kcp Medan Kampung Baru, Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa thitung koefisien Pelatihan dasar perbankan syariah 1.511 Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0.05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $dk= 30-2 = 28$ maka t_{tabel} adalah 2.048 variabel pelatihan dasar perbankan syariah memiliki nilai Signifikan $0,142 > 0.05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.511 < 2.048$) maka H1 ditolak dan H0 diterima . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan syariah (X), dan produktivitas kerja karyawan (Y), Maka dapat diperoleh kesimpulannya yaitu Pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil nilai signifikan dapat dilihat dari T_{hitung} sebesar $1.511 < T_{tabel} 2,048$ nilai signifikan sebesar $0,142 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah (X). tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka adapun beberapa saran yang ingin penulis sampaikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti jika Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan terus ditingkatkan maka produktivitas dapat meningkat. Serta penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar lebih meningkat lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pelatihan dasar perbankan terhadap produktivitas kerja karyawan disarankan agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dan memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- RI., D. A. (2005). *Al-qur'an dan Terjemahannya*. Duta Ilmu.
- Agustina, Ika, H. (2005). *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya.
- Aryanti, N. (2013). Analisis Perbedaan Pasar Modern Dan Pasar Tradisional Ditinjau Dari Strategi Tata Letak (Lay Out) Dan Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Posisi Tawar Pasar Tradisional. *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 13 No, 6*.
- Aspiyah, M, Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal, 5(4)*, 339–346.
- Budiarta., I. G. N., Bagia, I. W., & Suwendra., I. W. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol 3 No 1*.
- Chrisogonus D, P. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT. Indeks.
- Edwin B. Flipo. (1996). *Manajemen Personalialia, Edmateri Keenam*. Erlangga.
- Handoko, T. Hani, dalam B. (2012). No Title. In *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed., p. 45). BPFE.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hariandja, M. T . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 169). Grasindo.
- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP . London Sumatera Indonesia , Tbk Medan. *Bisnis Administrasi, 04(2)*, 32–58.

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara.

<https://www.bankbsi.co.id/>. (2022).

Hutabarat, M. T. (2021). *Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada dinas kepumadaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Jasman Syaripuddin. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 109–118.

Kusnanto, D. (2007). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Mojokerto*. Universitas Brawijaya Malang.

Mangkunegara, A. . A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2006). *Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Mangkuprawira. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

Mariyan, Yuri Indawati. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Maulana, H. F., W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau. *Jurnal Manajemen MOTIVASI, Vol 12 No 4*.

Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(9)*, 1689–1699.

- Noviana Ria. (2007). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- RI., D. A. (2005). *Al-qur'an dan Terjemahannya*. Duta Ilmu.
- Robert Ranftl. (2000). *Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi dalam A. Timpe Dale, Seri Manajeme Sumber Daya Manusia: Produktif*. Gramedia.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Widia, A. (2015). Pengaruh Pengetahuan Manajer Tentang Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Gaya Pengendalian Manajemen. *Jurnal SNEMA*, 3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

17000 Terakreditasi & Berakreditasi Keptuhan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1000/2019/PT/01/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten. M. H. S. Medan 20218 Telp. (061) 6621400 Fax. (061) 6621474, 6621083
 http://www.umsu.ac.id | e-mail: fa@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

UIN
 UIN
 UIN
 UIN



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

02 Rajab 1443 H
 03 Februari 2022M

Di Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina Lufia
 Npm : 1801280029
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,63

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisa dan Perencanaan Sistem Informasi Pengajian Karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Medan	-	-	-
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan	<i>[Signature]</i> 8.2.2022	Dr. Hj. Siti Mulyati	<i>[Signature]</i> 17/1/22
3	Pengaruh Disiplin kerja pada Produktivitas Kerja Pada Karyawan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Medan	-	-	-

NB. Mahasiswa yang bersangkutan sudah menandatangani dan menaruh bulur panduan
 swifit FAI UMSU
 Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya
 ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya
[Signature]
 Dina Lufia

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lembar yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPSAAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

© 2011. Terakreditasi A. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 4196/AN-PT/Akred/PT/11/2019

Post Administrasi: Jalan Makmur Baru No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://faij.umsu.ac.id> faij@umsu.ac.id [umsuamedia](https://www.instagram.com/umsuamedia) [umsuamedia](https://www.facebook.com/umsuamedia) [umsuamedia](https://www.youtube.com/umsuamedia)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd. M.Si
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E.M.M
Nama Mahasiswa : Dita Luftia
Npm : 1801280029
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Medan Kampung Baru

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
22/22. 16	Perbaiki sesuai arahan - Daftar pustaka tambah di jurnal dan - Daftar Hukum sedang permasa lahan yg ada		
24/22. 16	Perbaiki sesuai arahan yg ada		
29/22. 16	Acc. Proses lanjut.		

Medan, 10 Juni 2022



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd. M.Si

Pembimbing Proposal

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E.M.M



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kita menanggapi kritik dan saran mahasiswa
dengan penuh tanggung jawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA-UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622400 - 66224667 Fax. (061) 6625474 - 6631063

<http://fal.umsu.ac.id>

fa@umsu.ac.id

[fumsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 868/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

08 Muharram 1444 H
06 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
Pimpiann BSI Kep Medan Kampung Baru
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Dita Luftia
NPM : 1801280029
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI Kep Medan Kampung Baru.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



Dr. Muhammad Pasaribu, MA

NIDN : 0116078305



Medan, 8 Agustus 2022

No. : 02/205-3/8114
Lamp : -

Kepada :
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Agama Islam
Jl. Muchtar Basri No.3
Medan

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KCP Medan Kampung Baru
Jl. Brigjen Katarno No. 672 A
Kampung Baru
Kota Medan 20156
Indonesia
T : 061 - 7873020
F : 061 - 7320002
www.bankbsi.co.id

Hal : Izin Riset

Surat Saudara Nomor:868/II.3/UMSU-01/F/2022, Tanggal 6 Agustus 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Menunjuk surat Saudara tersebut diatas perihal pokok surat, dengan ini Kami beritahukan kepada Saudara bahwa nama siswa dibawah ini :

Nama	: Dita Lufia
NPM	: 1801280029
Fakultas	: Agama Islam.
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI KCP Medan Kampung Baru*" dapat kami berikan izin riset. Kepada Mahasiswa yang melakukan riset harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT. BSI KCP Medan Kampung Baru.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. Bank Syariah Indonesia
KCP Medan Kampung Baru


BSI BANK SYARIAH
INDONESIA
KCP Medan Kampung Baru

Andrita Miryam
Branch Manager


Teguh Eko Prasetyo
BOSM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dita Luftis
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 06 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Medan-Binjai Km.12 Blok. II No. 320
Desa Pujimulio, Deli Serdang, Sumatera
Utara.
Telepon : 085766026138
Email : Luftiadita1006@gmail.com
Nama Ayah : Hadi Pranowo
Nama Ibu : Ida Sari

Pendidikan

1. SDN 107825 Pujimulio Tahun 2006-2012
2. SMP Taman Siswa Diski Tahun 2012-2015
3. MAN 1 Binjai Tahun 2015-2018
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018-2022

Prestasi

1. Peraih beasiswa berprestasi JAMSOSTEK (2007-2009)
2. Peraih beasiswa berprestasi BPJS KETENAGAKERJAAN (2014)