

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene

Nurfitriani  
IAIN Parepare, Sulawesi Selatan, Indonesia

### **Abstract**

*In the field of human resource development, training and education aim to develop employees' intellectual, personal and professional skills. The purpose of this study was to determine whether training and education have a spatial and simultaneous effect on the performance of BSI KCP Majene employees. Saturated sampling method is the method used to determine the number of samples and data collection methods using a questionnaire with a Likert scale score. The results showed that the learning fraction had a positive and significant effect on performance at BSI KCP Majene with a significance value of  $0.003 < 0.05$ . Education has a positive and significant effect on employee performance at BSI KCP Majene with a significant value of  $0.040 < 0.05$  and at the same time education and training has a positive and significant effect on employee performance at BSI KCP Majene currently significantly  $0.000 < 0.05$ . The test results for the coefficient of determination show an R-squared value of 0.731. Therefore, it can be concluded that the influence of teaching and learning variables simultaneously is 73.1%. While the remaining 26.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** education; training; work productivity

### **Abstrak**

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan pribadi serta produktivitas kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berdampak pada produktivitas karyawan secara bersama-sama pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Adapun metode penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan mengikuti skor skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene dengan nilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene dengan nilai sig sebesar  $0,040 < 0,05$  dan secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai dari *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,731. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel produktivitas ( $Y$ ) adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** pendidikan; pelatihan; produktivitas kerja

---

<sup>1</sup> Penulis korespondensi. nurfitriani@iainpare.ac.id

## PENDAHULUAN

Bank syariah adalah lembaga perantara keuangan yang memiliki misi untuk mendistribusikan dana dan menyediakan layanan keuangan yang beroperasi sesuai dengan nilai-nilai dan moral Islam yang terus berubah dengan perkembangan lokal dan internasional. Industri keuangan seperti perbankan mengalami perubahan era digital yang sangat pesat, disebabkan oleh perubahan gaya kehidupan masyarakat Indonesia. Sektor perbankan pada saat sekarang sedang mengalami pembaruan zaman dan melakukan transformasi menuju era society 5.0 yaitu dengan menyusun konsep bahwa teknologi dan manusia akan hidup berdampingan untuk meningkatkan kualitas berkelanjutan dan memudahkan kehidupan masyarakat sosial, ekonomi dan pendidikan. Adanya pendidikan dan pelatihan melalui peningkatan transformasi digital sebagai prioritas merupakan strategi utama dalam meningkatkan daya saing bank syariah dan menjadi faktor penentu untuk memenangkan persaingan bisnis yang tidak pasti. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Majene, hasilnya yaitu terdapat beberapa karyawan yang masih kurang pengetahuannya dari segi IT maupun teori terkait bank syariah, sehingga pelayanan kepada nasabah masih tergolong kurang. Dalam fenomena pendidikan, masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan minimal dan tidak sesuai dengan bidang kegiatannya, sehingga tidak menguasai keterampilan sesuai dengan jabatannya. Sementara itu, dalam fenomena pelatihan, sebagian pegawai masih kekurangan pelatihan sesuai bidang keahliannya. Perusahaan sebaiknya melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala, minimal dua bulan sekali, agar karyawan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene".

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya hasil penelitian relevan yang menjadi dasar dan acuan serta referensi pembanding dalam penelitian sehingga mampu menggambarkan hasil penelitian sebelumnya terkait pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian relevan yaitu penelitian Aliya & Tobari (2019) dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang*" yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja (Persero) TBK Palembang secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 22,1% dan 77,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2019) dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di Medan dengan besar pengaruhnya yaitu 25,1%."

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan kembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, dapat menjadikan suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka (Natsir et al., 2018). Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Maunah (Barnadib, 2013) adalah faktor tujuan dimana setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai karena usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Berdasarkan beberapa faktor pendidikan yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari pendidikan antara lain yaitu faktor tujuan, pendidik, anak didik (peserta didik), alat pendidik dan

lingkungan. Dimensi indikator untuk mengukur pendidikan menurut Judge & Robbins (2017) adalah jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Serta kesesuaian jurusan yaitu dilihat saat proses sebelum karyawan direkrut oleh organisasi, kemudian organisasi menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Maulyan, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016) yaitu peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan, dan faktor lainnya. Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011) yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (instruktur). Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan sekarang harus jauh lebih baik di masa mendatang (Chaerudin et al., 2020). Menurut Burhanuddin (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Soetrisno (2016), yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, banyak penelitian yang telah mengkaji terkait pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Namun, belum ada yang meneliti dengan subjek penelitian yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia di Era Society 5.0. sehingga hipotesis dari penelitian ini yaitu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene, serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih, dikatakan juga sebagai penelitian asosiatif kausal yang menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi (Umar, 2002). Adapun jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif kuantitatif sebab data penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel berupa skala numerik atau angka (Kuncoro, 2003). Lokasi yang menjadi tempat penelitian dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Majene yang bertempat di Kabupaten Majene. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data kemudian menyusun proposal hingga laporan akhir berkisar 6 bulan lamanya yang dimulai pada bulan 2 (februari) hingga bulan 8 (agustus) tahun 2023. Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, dianalisis, dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Arikunto, 2013). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Majene sebanyak 30 orang dengan jabatan yang berbeda-beda. Adapun metode penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Kadji, 2016).

Peneliti mengumpulkan fakta empiris yang menjadi data untuk memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan data kuantitatif, yaitu data jumlah pegawai dan data lain untuk

mendukung pembahasan, dan data kualitatif, yaitu data berupa bentuk informasi lisan dan tulisan untuk mendukung penulisan. Adapun sumber datanya, yaitu data primer adalah data yang peneliti peroleh langsung dari bagian SDM dan karyawan perusahaan. “Data dasar”, artinya data yang diperoleh secara tidak langsung dari “artikel utama, literatur atau hasil” dari penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dengan menggunakan skala Likert yaitu sangat setuju (ss) skor 5, setuju (s) skor 4, netral (n) skor 3, tidak setuju (ts) skor 2 dan sangat tidak setuju (sts) skor 1, wawancara yaitu berkomunikasi langsung dengan informan tentang data yang diperlukan, observasi yaitu melalui pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dan dokumentasi yaitu pengambilan gambar untuk memperkuat hasil yang dipelajari.

Pada penelitian ini dilakukan yang namanya uji coba instrumen penelitian untuk mengetahui apakah pernyataan atau item pada kuesioner layak atau tidak digunakan sebagai instrumen penelitian dan untuk memperoleh alat ukur yang valid dan reliabel yang digunakan pada saat pengumpulan data di lapangan. Adapun prosedur yang harus diperhatikan dalam melakukan uji coba yaitu diambil dari responden diluar sampel yang juga bekerja sebagai karyawan Bank Syariah Indonesia sebanyak 25 responden sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muhidin & Abdurahman (2017) bahwa banyaknya responden untuk uji coba instrumen sampai saat ini tidak ada ketentuan, tetapi dianjurkan menggunakan sekitar 20 sampai 30 responden responden. Berdasarkan hasil uji coba instrumen yaitu dari 14 item kuesioner terkait pendidikan yang dilakukan uji coba, ada 4 item pernyataan yang tidak valid yaitu pada indikator jenjang pendidikan 2 item dan indikator kesesuaian jurusan 2 item. Adapun untuk item kuesioner terkait pelatihan yang diuji cobakan, dari 15 item terdapat 5 item yang dinyatakan tidak valid yakni pada indikator tujuan pelatihan 1 item, indikator materi pelatihan 1 item, indikator metode pelatihan 1 item, kualifikasi peserta 1 item, dan indikator kualifikasi pelatih 1 item. Sedangkan untuk item kuesioner terkait produktivitas yang diuji cobakan, dari 18 item terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid yakni pada indikator kemampuan 1 item, indikator meningkatkan hasil yang dicapai 1 item, indikator semangat kerja 2 item, indikator pengembangan diri 2 item, indikator mutu 1 item, dan indikator efisiensi 1 item.

Data kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis melalui beberapa tahapan yaitu pertama analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian melalui data sampel atau populasi yang ada dan membuat kesimpulan umum terkait hal-hal penting pada sekelompok data (Santoso, 2017). Analisis kedua yaitu uji kualitas data berupa uji validitas yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dan uji reliabilitas yaitu dasar yang digunakan untuk memahami seberapa besar instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dilapangan (Sugiyono, 2002). Jenis analisis yang ketiga yaitu uji hipotesis klasik menggunakan uji normalitas mengetahui apakah semua variabel yang digunakan dalam analisis berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (Azwar, 2017), uji multikolinearitas menguji apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan antar variabel bebas, uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu asumsi yang harus diperhatikan dalam regresi adalah varian residual yang disebut homoskedastisitas.

Adapun analisis data yang keempat yaitu analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel  $X_1$  &  $X_2$  (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas). Analisis data akhir, yaitu pengujian hipotesis berdasarkan uji parsial (uji-t) dilakukan bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) dengan mengetahui jika variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2016). Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan

mengetahui seberapa besar persentase dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu 0-1. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, maka variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel terikat. Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap 30 responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Majene, diambil secara keseluruhan karena jumlah populasi kurang dari 100 responden yaitu 30 responden dan diukur melalui kuesioner penelitian. Adapun deskripsi karakteristik identitas responden:

**Tabel 1.** Karakteristika Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	“Presentase (%)”
Laki-laki	14	46,7 %
Perempuan	16	53,3 %
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1, bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Majene dominan yaitu perempuan sebanyak 16 responden (53,3%).

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 25 tahun	8	26,7%
26 – 30 tahun	14	46,6%
31 – 35 tahun	3	10%
36 – 40 tahun	1	3,3%
41 – 45 tahun	2	6,7%
46 – 50 tahun	2	6,7%
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Data tabel 2, responden paling banyak adalah berumur 26-30 tahun sebanyak 14 responden (46,7%) dan paling sedikit berumur 36-40 tahun sebanyak 1 responden (3,2%).

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
SD	-	-
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	3	10%
Sajana Strata 1 (S1)	27	90%
Sarjana Strata 2 (S2)	-	-
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, pendidikan terakhir karyawan yaitu SMA dan Sarjana Strata 1. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebanyak 3 responden (10%) dan S1 sebanyak 27 responden (90%).

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 5 tahun	13	43,3%
6 – 10 tahun	16	53,4%
11 – 15 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 30 responden, paling banyak adalah yang bekerja 6 -10 tahun yaitu 16 responden (53,4%) dan paling sedikit adalah yang bekerja 11-15 tahun yaitu 1 responden (3,3%).

**Tabel 5.** Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean ( $\mu$ )	Standar Deviasi ( $\sigma$ )
Pendidikan	4,26	0,73
Pelatihan	4,3	0,62
Produktivitas Kerja	4,3	0,56

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, deskripsi variabel pendidikan memiliki nilai mean ( $\mu$ ) sebesar 4,26 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) 0,73, deskripsi variabel pelatihan memiliki nilai mean ( $\mu$ ) sebesar 4,3 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) 0,62, serta deskripsi variabel produktivitas kerja memiliki nilai mean ( $\mu$ ) sebesar 4,3 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) 0,56.

**Tabel 6.** Distribusi Variabel Pendidikan

	Frekuensi	Persentase	Ket
$X \geq 4,99$	5	16,67 %	Tinggi
$4,99 > X \geq 3,53$	21	70,00 %	Sedang
$X < 3,53$	4	13,33 %	Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, disimpulkan bahwa variabel pendidikan yang paling dominan yaitu berada pada kategori sedang sebanyak 21 responden (70%).

**Tabel 7.** Distribusi Variabel Pelatihan

	Frekuensi	Persentase	Ket
$X \geq 4,92$	5	16,67 %	Tinggi
$4,92 > X \geq 3,67$	23	76,67 %	Sedang
$X < 3,67$	2	6,67 %	Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7, disimpulkan bahwa untuk variabel pelatihan yang paling dominan berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 23 responden (76,67%).

**Tabel 8.** Distribusi Variabel Produktivitas

	Frekuensi	Persentase	Ket
$X \geq 4,87$	3	10 %	Tinggi
$4,87 > X \geq 3,74$	25	83,33 %	Sedang
$X < 3,74$	2	6,67 %	Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, disimpulkan bahwa untuk variabel produktivitas yang paling dominan berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 25 responden (83,33%).

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2002), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun nilai  $r_{hitung}$  dari 30 item pernyataan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  yaitu berada antara 0,709 sampai 0,924, dimana nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,374 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 (5%) yaitu 0,000. Sehingga dapat

dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Sugiyono (2002) menyatakan bahwa reliabilitas adalah dasar yang digunakan untuk memahami seberapa besar instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dilapangan. Instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel ketika digunakan sampai berkali-kali dalam mengukur objek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu apabila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Adapun hasil analisis uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pendidikan sebesar  $0,954 \geq 0,60$ , variabel pelatihan  $0,962 \geq 0,60$ , dan variabel produktivitas sebesar  $0,929 \geq 0,60$ . Sehingga disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan adalah reliabel atau instrumen penelitian yang digunakan tidak memberikan arti ganda dan memiliki kehandalan dalam mengukur penelitian ini.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel yang digunakan pada penelitian berdistribusi normal atau tidak diujikan pada masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan teknik analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (Azwar, 2017). Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas variabel pendidikan 0,371, pelatihan 0,067, dan produktivitas 0,087 lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga data penelitian ini dikatakan memiliki distribusi normal sebagaimana diketahui bahwa data dikatakan berdistribusi normal ketika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Santoso, 2017). Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) adalah  $2,770 < 10$  dan nilai *tolerance value* adalah  $0,361 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data yang diperoleh ini dapat digunakan untuk regresi. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pendidikan yaitu  $0,880 > 0,05$  dan variabel pelatihan yaitu  $0,114 > 0,05$ . Keseluruhan variabel bebas yaitu variabel pendidikan dan pelatihan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari analisis persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 11,239 + 0,420X_1 + 0,324X_2 + e$ . Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta produktivitas ( $Y$ ) bernilai positif sebesar 11,239 yang menyatakan bahwa jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol, maka tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 11,239. Nilai koefisien regresi pendidikan ( $X_1$ ) positif sebesar 0,420, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan meningkat sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420 atau 42%. Sebaliknya, jika setiap terjadi penurunan  $X_1$  maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0,420 atau 42%. Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_2$ ) positif sebesar 0,324, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,324 atau 32,4%. Sebaliknya, jika setiap terjadi penurunan  $X_2$  maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0,324 atau 32,4%.

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara individu terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji hipotesis secara parsial atau uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,239	3,936			2,856	,008
Pendidikan	,420	,128	,542		3,268	,003
Pelatihan	,324	,150	,357		2,152	,040

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 yaitu hasil analisis uji t pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) diperoleh probabilitas Sig sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,268 > 2,052$  (t-tabel), dimana t-tabel diperoleh dari  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 27) = 2,052$ . Sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Hasil analisis uji t pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh probabilitas Sig sebesar  $0,040 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,152 > 2,052$  (t-tabel), dimana t-tabel diperoleh dari  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 27) = 2,052$ . Sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	675,122	2	337,561	36,774	,000 <sup>b</sup>
Residual	247,844	27	9,179		
Total	922,967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10, nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $36,774 > 3,3404$  (F tabel), dimana F-tabel diperoleh dari  $F(k; n-k) = F(2; 28) = 3,3404$ . Sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Uji determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengetahui seberapa besar persentase dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu 0-1. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, maka variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel terikat. Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ )= 0, maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat.

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R.	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,712	3,02976

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,731. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh



variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas (Y) adalah sebesar 73,1%.. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis uji t pada variabel pendidikan (X1) diperoleh probabilitas *Sig* sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung 3,268 > 2,052 (t-tabel), dimana t-tabel diperoleh dari  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 27) = 2,052$ . Sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Hal ini berarti bahwa semakin baik pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Secara umum tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Majene berada pada kategori sedang (70%). Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal, tngginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Luan (2019) yaitu dengan adanya pendidikan yang diperoleh aparat desa maka dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien, untuk bersikap jujur dalam berkerja untuk mendukung rekan sekerja lainnya untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi desa tersebut sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Adapun hasil analisis uji t pada variabel pelatihan (X2) diperoleh probabilitas *Sig* sebesar 0,040 < 0,05 dan nilai t hitung 2,152 > 2,052 (t-tabel), dimana t-tabel diperoleh dari  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 27) = 2,052$ . Sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Secara umum pelatihan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Majene berada pada kategori sedang (76,67%). Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

Analisis data menggunakan uji regresi berganda diperoleh hasil bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simutan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 36,774 > 3,3404 (F tabel), dimana F-tabel diperoleh dari  $F(k; n-k) = F(2; 28) = 3,3404$ . Sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai dari R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,731. Jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas (Y) adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas & Simanjuntak (2017) yitu secara serempak bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil analisis sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BSI KCP Majene, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai BSI KCP Majene. Dilihat dari pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Majene. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai  $R$  kuadrat ( $R^2$ ) sebesar 0,731. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh kedua variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap variabel produktivitas ( $Y$ ) adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bagi pihak perusahaan Bank Syariah Indonesia KCP Majene berharap dapat mempertahankan dan meningkatkan pendidikan, pelatihan dan produktivitas pegawai, karena jawaban responden terhadap ketiga variabel tersebut berada pada kategori cukup memberikan nilai positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan sebagaimana adanya. Bagi Institut, diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para pengajar dan mahasiswa muda lainnya untuk melakukan penelitian terkait judul tersebut. Itu juga dapat berkontribusi pada literatur Institut dan pengetahuan serta gagasan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian jenis ini sebaiknya terlebih dahulu melakukan observasi dan menyelidiki lebih lanjut permasalahan yang ada di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Majene dan fasilitas lainnya dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, perilaku dan budaya organisasi, manajemen waktu, kompensasi dan lain-lain yang secara alami sesuai dengan topik penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97–103.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnadib, I. (2013). *Sutari, Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak (IKAPI).
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dimas, P., & Simanjuntak, D. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 64–76.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kadji, Y. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Deepublish.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*.

- Luan, S. M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR DESA DI DESA ANGKAES KECAMATAN WELIMAN KABUPATEN MALAKA. *JianE (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 1(1), 41–55.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3). *CV Pustaka Setia*.
- Natsir, N. F., Aisyah, A., Hasbiyallah, H., & Ihsan, M. N. (2018). Mutu pendidikan: Kerjasama guru dan orang tua. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 311–327.
- Perdana, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan*.
- Santoso, S. (2017). *Statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S. (2020). Membangun sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 7(2), 1–16.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, D. R. (2002). Metode penelitian administrasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Umar, H. (2002). *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.