

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) REGION 1 ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

FARRAH DIBA REZKY BAHRI
NPM: 1802120187



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARRAH DIBA REZKY BAHRI
NPM : 1802120187

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
REGION 1 ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Nurani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARRAH DIBA REZKY BAHRI
NPM : 1802120187

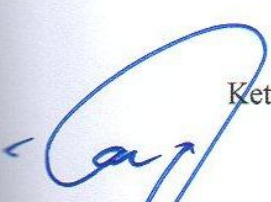
Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
REGION 1 ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 06 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

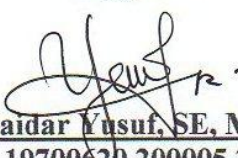
Anggota


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

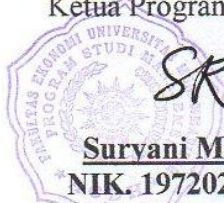
Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 7 September 2022

Yang Menyatakan



FARRAH DIBA REZKY BAHRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Farrah Diba Rezky Bahri

NPM : 1802120187

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) REGION 1 ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 7 September 2022

 Yang Menyatakan

FARRAH DIBA REZKY BAHRI

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang serta dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) REGION 1 ACEH.**

Shalawat dan Salam Nabi Muhammad SAW yang telah mengubah seluruh akhlak manusia didunia ini, yang telah membuka cakrawala ilmu pengetahuan dan telah memotivasi manusia untuk berfikir maju dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk terciptanya penelitian ini, terutama kepada :

1. Teristimewa Bapak Kandung Saya (Alm. Khairul Bahri), dan Bapak (Teuku Jamaluddin Apsy) dan Ibu Kandung Saya (Anita Sari Rezeki), Adik Kandung (Alm. Fakhriyah Dira Rezky Bahri), Serta Seluruh Keluarga Saya (Thias Wulandari, Khairu Syukrillah, Rizka Khaira, Nurul Fadhillah, Fitria Wilda, Edi Rahmadi) Yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'anya kepada penulis dalam segala hal apapun yang tiada henti-hentinya.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM dan Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Staff dan bagian administrasi Mahasiswa/I Prodi Manajemen yang telah banyak membantu kami sebagai mahasiswa selama ini.
6. Kepada Bapak Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan beserta staff yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner untuk kelancaran skripsi ini.
7. Kepada orang terdekat saya (Ridha Maulana) dan teman seperjuangan saya (Febby Maqhfirah, Raudhatul Nanda, Nur Kamelia Husna) yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun dalam bentuk sederhana. Ungkapan atau istilah yang tertera dalam skripsi ini adalah seberkas ilmu yang telah penulis peroleh selama berada di bangku perkuliahan. Atas semua bantuannya penulis berharap dan berdoa semoga Allah SWT, membalas semua jasa dan jerih payah yang telah diberikan selama ini. Amin ya Rabbal ‘alamin.

Banda Aceh, 05 September 2022

Penulis

Farrah Diba Rezky Bahri

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Produktivitas Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja	11
2.1.2 Pelatihan	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	13
2.1.2.3 Indikator Pelatihan	14
2.1.3 Pengembangan Karir	15
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	16
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	22
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja	23
2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas kerja	23
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Studi	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	27
3.1.4 Unit Analisis	27
3.1.5 Horizon Waktu	27

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.2.1	Populasi	29
3.2.2	Sampel Penelitian	29
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.1	Sumber Data	31
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4	Definisi dan Operasional Variabel	33
3.5	Teknik Analisis Data	34
3.6	Pengujian Kualitas Data	35
3.6.1	Uji Validitas	35
3.6.2	Uji Reliabilitas	35
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	36
3.6.3.1	Uji Normalitas	36
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	36
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7	Pengujian Hipotesis	37
3.7.1	Uji F (Simultan)	37
3.7.2	Uji t (Parsial)	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh	39
4.1.1	Visi dan Misi	40
4.2	Karakteristik Responden	41
4.3	Hasil Pengujian Data	43
4.3.1	Pengujian Instrumen	43
4.3.1.1	Uji Validitas	43
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	44
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.2.1	Uji Normalitas	45
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas	46
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas	47
4.4	Analisis Deskriptif	48
4.4.1	Variabel Produktivitas Kerja	49
4.4.2	Variabel Pelatihan	50
4.4.3	Variabel Pengembangan Karir	52
4.5	Pembahasan	53
4.5.1	Pengujian Hipotesis	53
4.5.2	Uji Simultan (Uji F)	55
4.5.3	Uji Parsial (Uji t)	56
4.6	Implikasi Penelitian	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	58
	DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)	
	Region 1 Aceh	4
Tabel 2.1	Matrik Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penulisan dan Peneliti	28
Tabel 3.2	Populasi Jumlah Karyawan	29
Tabel 3.3	Tabel Jumlah Sampel Penelitian	31
Tabel 3.4	Skala Pengukuran	32
Tabel 3.5	Definisi dan Operasional Variabel	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
	Produktivitas kerja	49
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
	Pelatihan	50
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
	Pengembangan Karir	52
Tabel 4.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	53
Tabel 4.10	Hasl Korelasi (R) dan Determinasi	54
Tabel 4.11	Hasil Uji F (Simultan)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	61
Lampiran 2	Hasil Jawaban Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)	64
Lampiran 3	Hasil Jawaban Kuesioner Pelatihan (X1)	66
Lampiran 4	Hasil Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir (X2)	67
Lampiran 5	Hasil Distribusi Frekuensi	70
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas	74
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas	75
Lampiran 8	Hasil Uji Asumsi Klasik	76
Lampiran 9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
Lampiran 10	Hasil Uji Hipotesis	79
Lampiran 11	Tabel r	81
Lampiran 12	Tabel Distribusi F	82
Lampiran 13	Tabel Distribusi t	84

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) REGION 1 ACEH**

OLEH

FARRAH DIBA REZKY BAHRI

NIM : 1802120187

Pembimbing :

1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM (NIK. 19721116 201506 2 001)
2. Tuwisna, SE, MM (NIK. 19850710 201506 2 001)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel independen (produktivitas kerja) dan variabel dependen (pelatihan dan pengembangan karir). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian terbukti bahwa Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, dengan nilai $F_{hitung} 59,225 > \text{nilai } F_{tabel} 3,16$. Dan nilai $t_{hitung} \text{ Pelatihan } 4,340 > t_{tabel} 2,005$. Nilai $t_{hitung} \text{ Pengembangan Karir } 2,448 > t_{tabel} 2,005$. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis pertama diketahui bahwa pelatihan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Produktivitas Kerja.

THE INFLUANCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO
EMPLOYEE PRODUCTIVITY WORK IN BANK SHARIA INDONESIAN
(BSI) REGION 1 ACEH

By

FARRAH DIBA REZKY BAHRI

NIM : 1802120187

Coacher :

1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM (NIK. 19721116 201506 2 001)
2. Tuwisna, SE, MM (NIK. 19850710 201506 2 001)

ABSTRACT

This study aims to determine: the effect of training on employee productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, the effect of employee career development on employee productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. This research uses primary data and the research method involves two variables: the independent variable (work productivity) and the dependent variable (training and career development). The sample used in this study were 57 employees.

The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the F hypothesis test and the t hypothesis test with a significant level of 0,05. The test results prove that Training and Career Development have a simultaneous and partial effect on Work Productivity at Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh, with $F_{count} 59.225 > F_{table} 3.16$. And the value of t_{count} Training is $4,340 > t_{table} 2,005$. Career Development t_{count} value $2,448 > t_{table} 2,005$. Based on the results of proving the first hypothesis, it is known that training has a dominant effect on work productivity.

Keyword: Training, Career Development Employee, and ProductivityWork.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau orang-orang yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Didalam perusahaan memiliki tenaga kerja yang dipilih melalui pemilihan karyawan atau rekrutmen. Tenaga kerja yang dipilih memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Dalam pengembangan perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pengembangan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan sikap seorang individu atau karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang dapat menjalankan pekerjaan lebih baik dari hari ini dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat. Didalam perusahaan dapat menerapkan dan menggunakan sistem manajemen yang baik guna dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan jika karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika seorang karyawan tidak memiliki produktivitas kerja yang baik maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan.

Sikap produktivitas kerja lainnya yang dimiliki karyawan berusaha dalam meningkatkan hasil yang dicapai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja yang dimiliki karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, jika karyawan yang memiliki sikap semangat kerja maka karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan harus dapat mengembangkan diri yang berguna dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang sebelumnya. Dapat mengerjakan pekerjaan secara efisien dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dapat memberikan pelatihan kepada karyawan.

Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam pelatihan yang diberikan dalam waktu jangka pendek dan memberikan pembelajaran kepada karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelatihan juga mempunyai prosedur pelatihan yang didalamnya ada instruktur atau pelatih yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menyampaikan materi dengan baik dan jelas. Adapun materi yang akan diberikan yang berhubungan dengan bidang masing-masing karyawan.

Dalam pelatihan juga memiliki metode pelatihan yang berguna untuk dapat menjalankan pelatihan yang menarik agar karyawan dapat memahami apa yang disampaikan selama pelatihan. Dalam menjalankan pelatihan juga mempunyai syarat dalam memilih kualifikasi peserta agar pelatihan yang dijalankan dapat mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan. Karyawan yang

dapat mengikuti pelatihan mempunyai kemampuan yang dapat dikembangkan dalam bidang pekerjaanya.

Pengembangan Karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan karyawan guna untuk mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan untuk peningkatan jabatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, meningkatnya jabatan karyawan yang lebih tinggi maka tanggung jawab dalam pekerjaan juga akan lebih tinggi. Tanggung jawab yang akan dibebankan kepada karyawan tergantung dari jenjang yang telah dicapai semakin tinggi jabatan yang dicapai maka semakin besar pula tanggung jawab yang akan dibebankan kepada karyawan.

Dalam meningkatkan perkembangan karir karyawan adanya jenjang karir atau rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dimana karyawan harus dapat mengetahui terlebih dahulu jenjang karir yang jelas yang akan dituju untuk kedepannya. Adapun pengembangan diri yang dapat menentukan karyawan tersebut dapat meningkatkan jenjang karirnya atau tidak, pengembangan diri pada karyawan penting dikarenakan semakin menaiki jenjang karir akan semakin tinggi tanggung jawab yang akan dibebankan. Dan hal lain yang menjadikan pengembangan karir meningkat yaitu perbaikan mutu kinerja yang dimana karyawan harus dapat memperbaiki sistem dan proses dalam bekerja agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) perusahaan ini bergerak dibidang perbankan syariah yang dimana Bank Syariah Indonesia(BSI) Region 1 Aceh ini tergabung dari 3 Bank Syariah yaitu, Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), Bank Syariah Mandiri (BSM).

Perusahaan Bank Syariah Indonesia Region 1 Aceh Memiliki karyawan sebanyak 131 orang karyawan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Pegawai Tetap	89 Orang
2.	Pegawai TAD (Tenaga Ahli Daya)	41 Orang
3.	Pegawai Kontrak	1 Orang
	Jumlah	131 Orang

Sumber : Berdasarkan data dari perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan karyawan Tenaga Ahli Daya (TAD) ada sebanyak 41 orang, yang dimana karyawan TAD atau tenaga *outsourcing* ini ditempatkan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Tenaga Ahli Daya (TAD) atau Tenaga *outsourcing* ini adalah bukan karyawan dari perusahaan melainkan karyawan dari pihak ketiga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang ada di dalam perusahaan.

Dalam survei awal yang dilakukan pada tanggal 23 April 2022 dilakukan survei pendahuluan pada 20 orang karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan pada karyawan dengan nama PDPS (Pendidikan Dasar Perbankan Syariah) yang bertujuan sebagai bentuk untuk meningkatkan kemampuan pada karyawan dan juga perkembangan karir pada karyawan. Dan dalam setiap pelatihan ada nilai / *passing grade* kelulusan yaitu >75. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan

harus berhubungan dengan bidang pekerjaan karyawan guna membantu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Dalam pelatihan jika karyawan tidak mencapai nilai tersebut maka karyawan akan melakukan pelatihan ulang. Karyawan yang tidak dapat mengikuti pelatihan dan gagal dalam pelatihan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan karyawan tidak mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Program pelatihan yang diberikan kurang dirancang oleh perusahaan tidak memerhatikan kebutuhan karyawan dan tidak ada hubungannya dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Proses yang dialami karyawan dalam pengembangan karir salah satu syaratnya karyawan harus mengikuti Job Opening atau ujian yang diberikan sesuai dengan jabatan yang akan dituju. Job opening ini bertujuan agar dapat mengetahui karyawan mampu atau tidaknya dalam menguasai pengetahuan yang sesuai dengan jabatan yang akan dituju. Karena semakin tinggi tingkat jabatan maka akan semakin tinggi pula tanggung jawab yang akan dibebankan kepada karyawan. Karyawan yang gagal dalam menguasai pengetahuan jabatan yang akan dituju maka gagal dalam peningkatan karir yang akan dituju. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan job opening ini maka karyawan tidak akan mengalami perkembangan dalam karir karyawan jika karyawan tidak mengalami perkembangan karir maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dari itu penulis ingin mengetahui seberapa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penulis memutuskan untuk mengambil judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di BSI Region 1 Aceh?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di BSI Region 1 Aceh?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di BSI Region 1 Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.
2. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

3. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Maka dari ini berikut beberapa manfaat yaitu terdiri dari :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pelatihan dan pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan. Maka hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai perkembangan dalam media pembelajaran yang lebih lanjut untuk mahasiswa .

2. Manfaat Praktis.

- Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat untuk kedepannya dan juga menjadi sarana pembelajaran agar dapat mengetahui tentang pelatihan dan pengembangan karyawan didalam perusahaan. Sebagai sarana menerapkan berbagai teori yang diperoleh di bangku kuliah, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada dimasyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya dan sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang diketahui selama kuliah.
- Bagi Perusahaan, Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir karyawan yang penting bagi perkembangan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:97) Produktivitas Kerja adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Sedarmayanti (2017:341) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu, atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mila Badryah (2017:183) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa, dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efesien tapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Menurut martono (2019) menjelaskan bahawa produktivitas kerja merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input.

Dari beberapa pendapat pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa definisi produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dan sikap atau perilaku seseorang dengan melakukan pekerjaan yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan dan juga mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di waktu yang tepat yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Martono (2019:118) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

1. **Manajemen**
Merupakan komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut.
2. **Motivasi**
Alasan dan dorongan yang membuat manusia bertindak. Tindakan manusia berulang akan menjadi kebiasaan. Motivasi dapat memunculkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja. Selanjutnya perilaku dan tindakan yang baik ini dapat mendukung produktivitas kerja, dan akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
3. **Disiplin**
Perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab. Kedisiplinan harus selalu dibina oleh pemimpin dan semua pekerja.
4. **Keterampilan**
Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan energi yang dimilikinya.
5. **Penghasilan**
Bentuk pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut.
6. **Kesehatan dan Lingkungan Kerja**
Mencakup kondisi fisik kerja (kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara) dan hubungan antar tenaga kerja (humoris, saling kerja sama, dan saling dukung). Jika kondisi keduanya baik, maka produktivitas kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga produktivitas kerja akan menurun.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017) mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera .

Menurut Sri Larasati (2018:110) Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2019) pelatihan adalah untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Menurut Pramudyo (2017) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rahmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengajarkan pengetahuan agar karyawan dapat meningkatkan skill atau kemampuan seorang karyawan sehingga dapat menjalankan tanggung jawab yang baik

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Sri Larasati (2018) sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak
Cara paling efektif untuk mencapai keberhasilan adalah keefektifan dengan ikutnya para eksekutif dalam mengambil bagian dalam pelatihan dan membantu sumber daya yang diperlukan.

2. Komitmen para Spesialis dan Generalis
Adanya komitmen seluruh manajer dalam proses pelatihan dan pengembangan karena tanggung jawab pelaksanaan melekat pada para manajer.
3. Kemajuan Teknologi
Teknologi mempunyai andil besar diadakannya pelatihan dan pengembangan karena kemajuan teknologi mengubah cara kerja para karyawan
4. Kompleksitas Organisasi
Perubahan yang pesat dengan adanya perkembangan teknologi, produk, sistem dan metode berpengaruh terhadap persyaratan kerja, karena itu karyawan perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan secara berkelanjutan agar mereka dapat beradaptasi terhadap perubahan.
5. Gaya Belajar
Adanya Kebutuhan yang sewaktu-waktu untuk mengimbangi persaingan perlu diadakan pelatihan contohnya, *Just-In-Time Training* yaitu pelatihan yang diperlukan kapanpun dan dimanapun bagi karyawan yang berbasis kebutuhan.
6. Fungsi-Fungsi SDM lainnya
Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi SDM lainnya juga mempunyai pengaruh penting terhadap pelatihan dan pengembangan contoh dalam upaya rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualitas sedangkan hal ini akan membutuhkan program pelatihan dan pengembangan yang ekstensif.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:135) terdapat beberapa indikator-indikator pelatihan, antara lain :

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan karyawan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai tujuan dengan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan karyawan yang efektif apabila sesuai jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Dr. Muhammad Busro (2018:275) pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya.

Menurut Samsudin (2018) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Fattah (2019) Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dalam penjelasan diatas dapat diartikan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan seorang individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan jenjang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Meurut Dr. Muhammad Busro (2018:278) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi. Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
 1. Pendidikan formal, semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.
 2. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti, penddikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya akan sangat bermanfaat dalam proses meneliti karir.
 3. Pengalaman kerja, semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.
 4. Sikap atasan, sikap atasan cocok dengan pola dan gaya karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki semua jabatan tertentu.
 5. Prestasi kerja yang dicapai selama ini, ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi.
 6. Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
 7. Lowongan jabatan, ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terluka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan presentasi terbaik akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalam arti karir yang dicapai akan meningkat.

8. Kemampuan manajerial, kemampuan melakukan POAC (*planning, organizing, activating, dan controlling*) akan sangat mempengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.
9. Integritas yang dimiliki, integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus.
10. Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain.
11. Produktivitas kerja, produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Dr. Muhammad Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kejelasan Karir
Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya.
2. Pengembangan Diri
Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja.
3. Perbaikan Mutu Kinerja
Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tujuan dari penelitian sebelumnya ini adalah untuk dapat membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil-hasil dari penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan dengan karangan ini. Seperti penelitian Efendi

Harun (2017) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Training*, Pengembangan Karier dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus : Dppkd di Pemprov Bangka Belitung”. Hasil dari penelitian ini adalah training, pengembangan karir dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Jusmi Akbar (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian ini adalah Pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan pegawai dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Muhammad Irawan (2019) dengan judul tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang”. Hasil dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Daerma Sariani Sinaga (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo”. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Gatot Kusjono (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Purantara In-Flight Catering”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal. Berikut beberapa penelitian terdahulu pada penelitian ini

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	“Pengaruh <i>Training</i> , Pengembangan Karier dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Dppkad) di Pemprov Bangka Belitung”. Efendi Harun, (2017)	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel indepen training, pengembangan karir dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja.	Adanya menggunakan variabel yang sama yaitu variabel independen training dan pengembangan karir dan variabel dependen produktivitas kerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan metode analisis linear berganda.	Perbedaannya adalah tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel insentif.
2.	“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedislipinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng”. Jusmi Akbar, (2018)	Penelitian Penjelasan (Explanatory research)	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel independen pendidikan dan pelatihan, kedislipinan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja	Adanya menggunakan variabel yang sama yaitu pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir dan variabel produktivitas kerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan analisi linear berganda .	Perbedaannya adalah tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel kedislipinan pegawai

3.	“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang”. Muhammaad Ridwan,(2019)	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel indepen pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja.	Adanya menggunakan variabel independen pelatihan dan pengembangan karir dan variabel dependen produktivitas kerja. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan analisis linear berganda.	Perbedaannya adalah tempat penelitian.
4.	“Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Deama Sariani Sinaga, (2022)	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel independen pengembangan karir dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja.	Adanya menggunakan variabel independen pengembangan karir dan variabel dependen produktivitas kerja. Dan persamaan lainnya yaitu menggunakan analisis linear berganda.	Perbedaannya adalah tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel konflik.
5.	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Purantara In-Flight Catering” Gatot Kusjono, (2022)	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel disiplin dan pengembangan karir berpengaruh positif dengan variabel produktivitas kerja.	Adanya menggunakan variabel pengembangan karir dan variabel dependen produktivitas kerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan analisis linear berganda.	Perbedannya adalah tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel disiplin kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan kualitas produktivitas karyawan yang baik maka karyawan akan menjadi lebih terampil dalam pekerjaannya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat mengadakan pelatihan terhadap karyawannya agar produktivitas kerja karyawan dapat menjadi lebih baik. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi baik tenaga maupun waktu. Para karyawan didalam pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Muhammad Ridwan,2019).

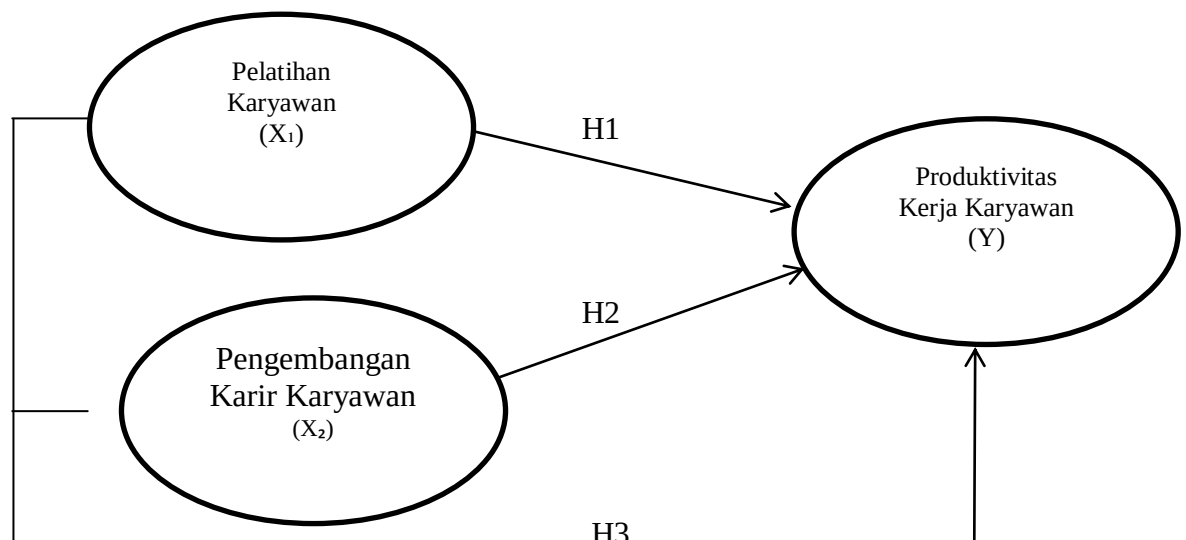
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan karir yang diinginkan oleh seseorang harus didukung dengan hasil pencapaian hasil kerja dimana seseorang dengan kebebasan bekerja untuk meraih karir dimasa yang akan datang. Karir yang dicapai merupakan usaha dengan penuh pertanggung jawaban atas beban kerja yang harus di selesaikan tanpa hambatan. Pengembangan karir yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan jika karyawan tidak dapat mengalami perkembangan dalam karir maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Daerma Sariyani Sinaga,2022)

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Jika didalam pelatihan terjadinya penurunan jumlah program pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan jika karyawan mengalami kesulitan dalam perkembangan karir juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menurunnya kemampuan yang dimiliki karyawan dan juga karyawan tidak mengalami perkembangan dalam karir maka produktivitas kerja yang dimiliki karyawan akan menurun. Maka dari ini pelatihan dan pengembangan karir terhadap berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Efendi Harun, 2017).

Dalam penelitian ini kerangka pemikirannya adalah Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir Karyawan (X_2) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya
(Muhammad Ridwan, 2019)

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017:109) Desain Penelitian (*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi. Desain Penelitian ini merupakan rencana penelitian atau proses penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang valid, objektif, efisien, dan objektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil penelitian dalam menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan data dan informasi dalam penelitian ini mengenai pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan produktivitas kerja terhadap pegawai.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini *Phenomenological research*, merupakan salah satu jenis penelitian kuantitatif, dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Didalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Dan objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada 3 variabel yaitu, pelatihan , pengembangan karir karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada para karyawan atau pegawai yang ada pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sehingga dapat mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang akan dibutuhkan.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Bougie 2017). Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah produktivitas karyawannya yang ada pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh

3.1.5 Horizon Waktu

Horizon waktu yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *study one shot* yang dimana studi ini dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan. Data yang dikumpulkan hanya sekali dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian baik dalam periode harian, mingguan, atau bulanan (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini ada juga jadwal dalam pelaksanaan kegiatan penulisan skripsi ini dan dapat dilihatpada tabel 3.1 waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 20 April 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian

Keterangan	April 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Agustus 2022	September 2022
Pengajuan Judul Proposal						
Survei Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:17) menjelaskan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa populasi itu tidak hanya terdiri dari orangnya saja melainkan objek dan benda-benda lainnya. Populasi dalam Perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh berjumlah 131 orang terdiri dari 89 orang karyawan tetap dan 41 orang pegawai TAD (tenaga ahli daya).

Tabel 3.2
Tabel Populasi Jumlah Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Pegawai Tetap	89 Orang
2.	Pegawai TAD (Tenaga Ahli Daya)	41 Orang
3.	Pegawai Kontrak	1 Orang
	Jumlah	131 Orang

Sumber : Berdasarkan data dari perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131(10\%^2)}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131(0.01)}$$

$$n = \frac{131}{1 + 1,31}$$

$$n = \frac{131}{1 + 2,31}$$

$$n = 56,70$$

Dari jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus slovin maka responden dari sampel penelitian ini 56, 70 dan dibulatkan menjadi 57 orang.

Tabel 3.3
Tabel Jumlah Sampel Penelitian

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Pegawai Tetap	29
2.	Pegawai TAD (Tenaga Ahli Daya	28
Jumlah		57

Sumber : Berdasarkan jumlah dari hasil perhitungan jumlah sampel.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber data

Ada beberapa jenis sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data ini digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu data yang diambil langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017:142). Dengan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada subjek (orang) secara individual ataupun kelompok mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data. Skala *Likert* yang akan digunakan dalam kuesioner digunakan untuk menghasilkan data interval.

2. Data Sekunder

Dalam Penelitian ini penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Data sekunder yang dikumpulkan oleh penulis yaitu melalui, jurnal-jurnal, buku-buku, dan juga dari beberapa sumber yang lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yang akan dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden dan akan dikumpulkan kembali sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh peneliti dengan responden. Dan dalam penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala likert dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran

No	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Adapun variabel independen yaitu pelatihan (X_1), dan pengembangan karir (X_2). Definisi, indikator, skala dan item dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja adalah Ukuran Efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Edy Sutrisno, 2017).	-Kemampuan -Meningkatkan Hasil yang Dicapai. -Semangat Kerja -Pengembangan Diri -Mutu -Efisiensi (Edy Sutrisno, 2017)	1-5	Likert	A1-A6
Independen						
2	Pelatihan (X ₁)	pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera . (Mangkunegara, 2018)	- Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan - Sasaran (Mangkunegara, 2018)	1-5	Likert	B1-B6
3.	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. (Dr. Muhammad Busro, 2018)	- Kejelasan Karir - Pengembangan Diri - Perbaikan Mutu Kinerja (Dr. Muhammad Busro, 2018)	1-5	Likert	C1-C3

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Regresi Linear Berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistic pagket for service solution*) . Dan adapun persamaan model Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dari rumus diatas dapat diketahui keterangan sebagai berikut:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan Karir Karyawan

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam pengujian data ini peneliti menggunakan uji validitas untuk dapat mengetahui data kuesioner yang dikumpulkan valid atau tidak valid. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran, uji validitas harus digunakan dengan instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak responden yang sama akan menghasilkan data yang konsistensi. Dengan kata lain, reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian pada hipotesis yang menggunakan regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Imam Ghozali, 2018:161). Alat analisis penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018:107) pada pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolineritas atau tidak dan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolineritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10. Maka model regresi bebas dari multikolineritas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke yang lain berbeda maka akan disebut uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018:137). Pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dasar dalam pengambilan keputusan pengujian adalah:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_0 diterima

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_{01} : Pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

H_{a2} : Pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

3.7.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} . Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak H_0 diterima

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_{01} : Pelatihan secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

H_{a1} : Pelatihan secara individu (parsial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Ho2 : Pengembangan karir karyawan secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Ha2 : Pengembangan karir karyawan secara individu (parsial) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Indonesia merupakan negara yang bermayoritas muslim, yang dimana memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Bank syariah memiliki peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun waktu ini. Inovasi produk, peningkatan layanan serta pengembangan menunjukkan trend yang positif. Setelah perkembangan yang cukup lama pada tanggal 1 Februari 2021 diresmikannya PT Bank Syariah Indonesia (BSI) yang diresmikan oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) resmi merestui penggabungan (merger) tiga bank BUMN syariah. Deputi Komisioner Humas dan Logistik OJK mengatakan izin tersebut tertuang dalam surat bernomor SR-3/PB.1/2021 tentang pemberian izin penggabungan PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, dan PT Bank BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT. Bank Syariah Indonesia (BSI).

Tergabungnya tiga bank ini akan 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 induk (Mandiri, BRI, dan BNI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penyatuan ketiga Bank Syariah termasuk sebagai usaha menciptakan Bank Syariah yang menjadi kehormatan bagi seluruh umat dan

dijadikan sebagai harapan semangat baru perkembangan perekonomian nasional serta kesejahteraan masyarakat.

Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan memberikan kebaikan bagi segenap alam. Letak Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh yang berkantor di Jln. KH Ahmad Dahlan N0.111 Merduati Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Kantor yang terletak tidak jauh dari pusat kota yang membantu karyawan dalam mengakses jalan menuju kantor dari tempat tinggal karyawan. Dan kantor yang juga bersanding dengan Bank Syariah yang melayani masyarakat dalam hal perbankan juga dinilai sangat strategis sehingga dapat mempermudah masyarakat dalam mengakses menuju bank tersebut.

4.1.1 Visi dan Misi

1. Visi

”Menciptakan Bank Syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun kedepan”.

2. Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan penghasilan perbulan. Dalam penelitian ini menentukan responden adalah karyawan tetap dan karyawan TAD (Tenaga Ahli Daya). Untuk dapat lebih jelasnya berikut merupakan penjelasan data informasi mengenai karakteristik responden, yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1.	Usia		
	a.20-25 Tahun	2	3,5
	b.26-30 Tahun	7	12,3
	c.31-35 Tahun	14	24,6
	d.36-40 Tahun	34	59,6
	e.41-55 Tahun	-	-
	Total	57	100
2.	Jenis Kelamin		
	a.Pria	40	70,2
	b.Wanita	17	29,8
	Total	57	100
3.	Status Perkawinan		
	a.Belum Menikah	4	7,0
	b.Menikah	53	93,0
	c.Pernah Menikah	-	-
	Total	57	100
4	Tingkat Pendidikan		
	a.SLTA	1	1,8
	b.Diploma III	4	7,0
	c.Sarjana (S1)	49	86,0
	d.Pasca Sarjana (S2)	3	5,3
	Total	57	100
5.	Penghasilan Perbulan		
	a.<Rp. 3.499.999	2	3,5
	b.Rp.3.500.000-5.499.999	16	28,1
	c.Rp.5.500.000-7.499.999	5	8,8
	d.>7.500.000	4	59,6
	Total	57	100

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mayoritas berusia 36 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 34 orang atau 59,6%, kemudian yang berusia 31 sampai dengan 35 sebanyak 14 orang atau 24,6%, dan antara usia 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 7 orang atau 12,3% serta yang berusia 20 sampai dengan 25 sebanyak 2 orang atau 3,5%.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan mayoritas pria sebanyak 40 orang atau 70,2%, sedangkan jumlah karyawan wanita sebanyak 17 orang atau 29,8%.

29,8%. Kemudian untuk status perkawinan mayoritas dengan status menikah sebanyak 53 orang atau 93,0%, serta status perkawinan belum menikah sebanyak 4 orang atau 7,0%. Dan untuk tingkat pendidikan diketahui mayoritas karyawan yang memiliki tingkat pada pendidikan Sarjana(S1) dengan jumlah 49 orang atau 86,0%, pendidikan pada tingkat Diploma sebanyak 4 orang atau 7,0%, dan pada tingkat Pasca Sarjana(S2) sebanyak 3 orang atau 5,3% serta tingkat pendidikan pada SLTA sebanyak 1 orang atau 1,8%.

Sedangkan pada tingkat penghasilan perbulan dengan mayoritas berjumlah Rp. 3.500.000 sampai dengan Rp.5.499.999 sebanyak 16 orang atau 28,1%, kemudian pada penghasilan perbulan berjumlah Rp.5.500.000 sampai dengan Rp.7.499.999 sebanyak 5 orang atau 8,8% serta pada penghasilan perbulan berjumlah lebih dari Rp.7.500.000 sebanyak 4 orang atau 59,6%, dan untuk penghasilan perbulan kurang dari Rp.3.499.999 sebanyak 2 orang atau 3,5%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dan nilai (n) adalah jumlah sampel yang di dapatkan saat penelitian. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, maka dilakukan dengan cara melihat hasil *ouput cronbach alpha* di kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing nilai variabel. Kemudian membandingkan nilai hasil *Corrected Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} .

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 57 orang responden. Berdasarkan tingkat signifikansi untuk uji dua arah pada r_{tabel} dengan alpha 0,05, maka nilai r_{tabel} dengan $(df) = 57-2 = 55$, yaitu 0,266. Semua pertanyaan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% maka akan dianggap memiliki nilai signifikan dan memiliki validitas sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Berikut ini merupakan tabel perolehan hasil uji validitas:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=57)	Keterangan
1.	Y1	Y	0,860	0,266	Valid
2.	Y2		0,880	0,266	Valid
3.	Y3		0,860	0,266	Valid
4.	Y4		0,872	0,266	Valid
5.	Y5		0,873	0,266	Valid
6.	Y6		0,860	0,266	Valid
7.	X1.1	X1	0,878	0,266	Valid
8.	X1.2		0,888	0,266	Valid
9.	X1.3		0,865	0,266	Valid
10.	X1.4		0,887	0,266	Valid
11.	X1.5		0,867	0,266	Valid
12.	X1.6		0,866	0,266	Valid
13.	X2.1	X2	0,716	0,266	Valid
14.	X2.1		0,663	0,266	Valid
15.	X2.3		0,627	0,266	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel pengolahan data diatas dijelaskan bahwa semua nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritis yang digunakan yaitu 5% atau 0,266 yang dapat di lihat dari r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari nilai r_{tabel} maka terbukti data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan setelah melakukan pengujian data yang sebelumnya dinyatakan valid. Hal ini dilakukan untuk menguji data secara berulang untuk melihat tingkat konsistensi dari data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menentukan hasil pengolahan data memiliki nilai yang reliable maka digunakan batasan *Cronbach Alpha* adalah 0,6. Jika hasil nilai perhitungan lebih besar dari 0,6 maka data tersebut dikatakan reliable dan dapat dipercaya. Dibawah ini adalah tabel hasil dari pengujian yang menggunakan aplikasi SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja (Y)	6	0,888	Handal
2.	Pelatihan (X1)	6	0,894	Handal
3.	Pengembangan Karir (X2)	3	0,751	Handal

Sumber :Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai yang sudah di tetapkan yaitu 0,6 yang dapat diartikan data kuesioner ini dapat dipercaya dan digunakan. Jika nilai perhitungan alpha yang dihasilkan semakin mendekati angka 1 maka nilai tersebut semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Kolmogrov Smirnov* yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dan bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang berdistribusi normal. Untuk

menentukan batasan nilai residualnya maka digunakan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Sebagai berikut dibawah ini hasil nilai residual suatu data dengan menggunakan aplikasi SPSS, dibawah ini merupakan hasil pengolahan data uji normalitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86983143
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari pada nilai yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa nilai residual hasil penelitian berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini digunakan agar dapat mengetahui apakah terjadi interkorelasi antar variabel independen. Dimana model regresi yang baik dimulai dengan tidak terjadinya multikolinearitas atau tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas maka digunakan metode *Tolerance* dan VIF

(*Variance Inflation Factor*). Dimana nilai ketetapanya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF lebih kecil dari < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas. Dibawah ini merupakan tabel hasil dari pengolahan data uji multikolinearitas, yaitu:

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,354	2,827	Non-Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0,354	2,827	Non-Multikolinearitas

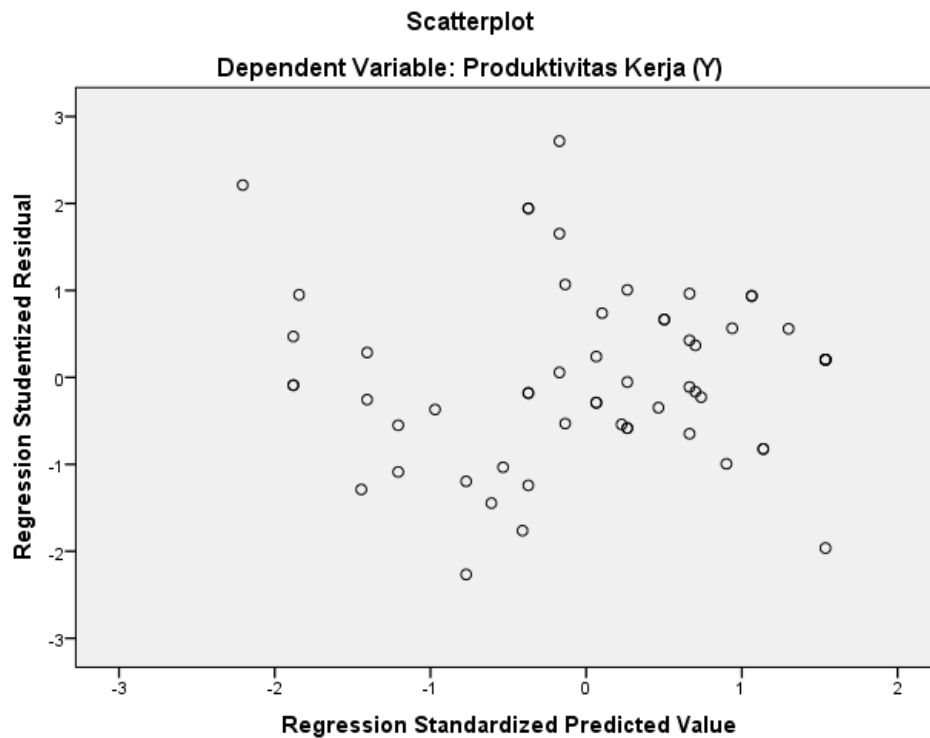
Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data diatas dapat diartikan bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat diartikan pengolahan data diatas tidak mengalami multikolinearitas yang artinya data memiliki nilai regresi yang baik.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berikut adalah gambaran dari hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas, yaitu :

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2022)

Berdasarkan gambaran hasil pengolahan data diatas dapat dilihat distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka sumbu Y, Sehingga dapat di artikan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini melakukan pengamatan pada dua variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan karir (X2) dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y).

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja

Berikut dibawah ini tabel penjelasan responden terkait variabel produktivitas kerja, yaitu :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	10	17,5	21	36,8	26	45,6	4,28
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	7	12,3	35	61,4	15	26,3	4,14
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh atasan	0	0	0	0	8	14,0	23	40,4	26	45,6	4,31
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	6	10,5	33	57,9	18	31,6	4,21
5.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standart yang telah di tetapkan	0	0	0	0	8	14,0	32	56,1	17	29,8	4,15
6.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja saya	0	0	1	1,8	10	17,5	19	33,3	27	47,4	4,26
Jumlah												4,22

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel pengolahan data diatas diketahui bahwa indikator pertama yaitu kemampuan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator kedua yaitu meningkatkan hasil yang dicapai memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikataor ketiga yaitu semangat kerja yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,31 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator keempat yaitu pengembangan diri memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,21

yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kelima yaitu mutu memperoleh hasil nilai rata-rata 4,15 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator keenam memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,26 yang berarti responden menyatakan setuju.

4.4.2 Variabel Pelatihan

Berikut dibawah ini tabel penjelasan responden terkait variabel produktivitas kerja, yaitu :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Instruktur dalam pelatihan dapat menguasai materi yang akan disampaikan	0	0	1	1,8	9	15,8	30	52,6	17	29,8	4,10
2.	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan harus dapat lulus dari syarat kualifikasi peserta yang sudah ditentukan	0	0	0	0	4	7,0	35	61,4	18	31,6	4,24
3.	Penyampaian materi disampaikan oleh pelatih yang profesional	0	0	1	1,8	9	15,8	26	45,6	21	36,8	4,17
4.	Metode pelatihan yang diberikan dapat dapat cepat dipahami oleh peserta pelatihan	0	0	1	1,8	5	8,8	35	61,4	16	28,1	4,15
5.	Pelatihan penting untuk karyawan agar dapat membantu meningkatkan keberhasilan perusahaan	0	0	0	0	9	15,8	24	42,1	24	42,1	4,26
6.	Dalam pelatihan mempunyai sasaran agar dapat mengetahui keberhasilan pelatihan	0	0	1	1,8	8	14,0	31	54,4	17	29,8	4,12
Jumlah												4,17

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data diatas dapat diartikan bahwa indikator pertama yaitu instruktur menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,10 yang

berarti responden menyatakan setuju. Indikator kedua yaitu peserta yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,24 yang berarti responden menyatakan setuju. Indikator ketiga yaitu materi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,17 yang berarti responden setuju. Indikator ketiga yaitu metode menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,15 yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kelima yaitu tujuan memperoleh hasil sebesar 4,26 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator keenam yaitu sasaran memperoleh hasil sebesar 4,12 yang berarti responden menyatakan setuju.

4.4.3 Variabel Pengembangan Karir

Berikut dibawah ini tabel penjelasan responden terkait variabel produktivitas kerja, yaitu :

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Kejelasan dalam jenjang karir bagi karyawan dapat membantu karyawan agar mengetahui posisi jabatan karyawan dan untuk kedepannya	0	0	0	0	9	15,8	27	47,4	21	36,6	4,21
2.	Saya dapat meningkatkan kemampuan saya agar saya bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik	0	0	0	0	6	10,5	35	61,4	16	28,1	4,17
3.	Saya akan berusaha memperbaiki mutu kinerja saya menjadi lebih baik	0	0	0	0	6	10,5	29	50,9	22	38,6	3,92
Jumlah												4,1

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa indikator pertama yaitu kejelasan karir memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti responden menyatakan setuju. Dan indikator kedua yaitu pengembangan diri memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,17 yang berarti responden menyatakan setuju. Serta indikator ketiga yaitu perbaikan mutu kinerja memperoleh hasil nilai rata-rata yaitu 3,92 yang berarti responden menyatakan setuju.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pegujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Model yang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	B	Std.Error	<i>t</i>hitung	<i>t</i>tabel	Sig.
Konstanta	3,200	2,087	1,533	2,005	0,131
Pelatihan (X1)	0,553	0,127	4,340	2,005	0,000
Pengembangan Karir (X2)	0,656	0,268	2,448	2,005	0,018

Sumber : Data diolah(2022)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,200 + 0,533 X_1 + 0,656 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 3,200 artinya bila mana Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dianggap konstan maka Produktivitas Kerja (Y) Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh adalah sebesar 3,200 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,553 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sebesar 55,3% dengan asumsi pengembangan karir (X2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,656 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sebesar 65,6%.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa hasil dari kedua variabel yang diteliti menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh karena memperoleh nilai koefisien regresi 65,6%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan satu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output hasil perhitungan SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel terikat yang lain:

Tabel 4.10
Hasil Korelasi (R) dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,675	1,904

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka dapat diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,829 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah 82,9%. Artinya faktor Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

Sementara itu nilai Determinasi diperoleh dengan nilai 0,675 artinya bahwa sebesar 67,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh) dapat dijelaskan bahwa perubahan-perubahan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Sedangkan selebihnya 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kedua variabel yang diteliti ini misalnya: Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh digunakan status statistik F (uji F). Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk itu maka dibawah ini tabel data hasil uji simultan untuk melihat tingkat pengaruh atau signifikan variabel yang diteliti, yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429,472	2	214,736	59,225	,000 ^b
Residual	195,791	54	3,626		
Total	625,263	56			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 59,225 dengan signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} adalah 3,16. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersamaan variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh sangat nyata (*High signifikan*) terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

4.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh digunakan uji statistik t (Uji t). Dimana sesuai ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebaliknya Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian statistik secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9 diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai tingkat kepercayaan 95% berikut merupakan penjelasannya:

1. Pengaruh Pelatihan (X1)

Pengaruh pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai $t_{hitung}(4,340) > t_{tabel}(2,005)$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji signifikansi secara parsial

dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2)

Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai $t_{hitung}(2,448) > t_{tabel}(2,005)$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji signifikansi secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya dari Muhammad Ridwan (2019) karena secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan dapat meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dearma Sariani Sinaga(2022) dimana pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya maka karyawan akan bisa meningkatkan keahlian dan semangat kerja karyawan untuk bisa lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.
3. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, adapun beberapa saran dari penulis yang akan disampaikan bagi pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh sebagai berikut:

1. Untuk kedepannya karyawan diharapkan dapat mengikuti pelatihan dengan bersungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Karyawan dapat lebih menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dan karyawan dapat mempunyai target untuk jenjang karir kedepannya agar dapat menjadi semangat bagi karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti tentang variabel pelatihan dan pengembangan karir tetapi juga variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Tohardi,A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandor Maju.
- Badryah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sekaran dan Bougie.(2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, A. (2019). *Pengelolaan Perusahaan dan tenaga kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Masram dan Mu'ah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatoma.
- Pramudyo, C. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Pos.
- Rahmawati. (2018). *Manajemen Risiko Perbankan Syariah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saleh, A. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Semarang: PT. Inko Java.
- Samsudin. (2018). *Kinerja Pegawai. Tinjauan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaa dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kera*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2017). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET (Penerbit Andi).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PrenaMedia Group.

Lampiran 1.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh.

A. Identitas Responden

Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (✓) pada kotak, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas Responden

1. Umur anda

- a. 20-25 Tahun
- b. 26-31 Tahun
- c. 32-37 Tahun
- d. 38-50 Tahun
- e. 51-58 Tahun

☐
☐
☐
☐
☐

2. Jenis Kelamin anda

- a. Pria
- b. Wanita

☐
☐

3. Status Perkawinan

- a. Belum menikah
- b. Menikah
- c. Pernah Menikah

☐
☐
☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA
- b. Diploma III
- c. Sarjana (S1)
- d. Pasca Sarjana (S2)

☐
☐
☐
☐

5. Penghasilan Perbulan

- a. < Rp. 3. 499.999
- b. Rp. 3.500.000 – 4. 999.999
- c. Rp. 5.100.000 – 7.499.999
- d. Rp 7.500.000

☐
☐
☐
☐

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

a. Penjelasan responden terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaaa.					
5.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standart yang telah ditetapkan					
6.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					

b. Penjelasan responden terhadap variabel (X_1) Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Instruktur dalam pelatihan dapat menguasai materi yang akan disampaikan.					
2.	Peserta yang dapat mengikuti pelatihan harus dapat lulus dari syarat kualifikasi peserta yang sudah ditentukan.					
3.	Penyampaian materi disampaikan oleh pelatih yang profesional.					
4.	Metode pelatihan yang diberikan dapat cepat dipahami oleh peserta pelatihan.					
5.	Pelatihan penting untuk karyawan agar dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.					
6.	Dalam pelatihan mempunyai sasaran yang dapat mengetahui keberhasilan pelatihan.					

c. Penjelasan responden terhadap variabel (X_2) Pengembangan Karir

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kejelasan dalam jenjang karir bagi karyawan dapat membantu karyawan agar mengetahui posisi jabatan karyawan yang sekarang dan untuk kedepannya.					
2.	Saya dapat meningkatkan kemampuan saya agar saya bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik.					
3.	Saya akan berusaha memperbaiki mutu kinerja saya menjadi lebih baik.					

Lampiran 2 : Hasil Jawaban Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

No. Responden	Produktivitas Kerja						Total (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	4	4	5	4	27
5	3	4	4	4	4	3	22
6	5	4	5	5	4	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	5	5	4	5	27
10	4	3	4	4	3	4	22
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	5	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	5	4	5	28
17	4	4	3	4	3	4	22
18	3	4	4	3	4	3	21
19	4	4	3	3	4	3	21
20	5	4	5	4	5	5	28
21	5	4	5	4	5	4	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	4	5	5	4	27
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	5	4	4	4	4	25
26	5	4	4	5	4	4	26
27	3	3	4	3	4	3	20
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	4	4	4	5	26
30	3	4	4	4	4	3	22
31	3	4	3	4	3	4	21
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	4	4	5	27
34	5	4	5	4	4	5	27
35	4	4	4	4	4	3	23

36	5	4	5	4	4	5	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	3	4	3	4	3	4	21
39	4	5	4	5	4	4	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	5	25
42	3	3	3	4	4	4	21
43	5	5	5	5	4	5	29
44	5	4	4	4	4	5	26
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	3	3	4	3	4	21
47	5	4	5	4	5	5	28
48	5	5	5	5	5	5	30
49	3	3	4	3	3	3	19
50	5	4	5	5	4	5	28
51	4	4	4	3	4	3	22
52	5	4	5	5	5	5	29
53	5	4	5	5	4	5	28
54	4	3	3	3	4	2	19
55	3	3	4	4	3	3	20
56	4	4	5	4	5	4	26
57	4	4	5	4	4	4	25

Lampiran 3 : Hasil Jawaban Kuesioner Pelatihan (X₁)

No. Responden	Pelatihan						Total (X ₁)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	5	4	4	5	26
2	4	5	5	4	5	4	27
3	4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	5	4	4	4	26
5	3	4	3	4	3	4	21
6	4	4	5	4	5	4	26
7	4	4	4	3	4	5	24
8	3	3	4	4	3	3	20
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	5	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	5	4	26
17	4	4	3	3	4	4	22
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	5	5	5	27
22	4	4	4	5	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	5	4	4	5	4	26
27	3	4	3	4	4	3	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	3	3	3	4	3	20
31	3	4	4	4	3	4	22
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	4	4	5	5	28
34	5	5	5	4	5	4	28
35	3	4	2	2	3	2	16

36	5	4	5	5	5	4	28
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	3	3	4	3	3	20
39	5	4	5	5	4	4	27
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	4	4	4	5	26
42	3	4	3	4	3	3	20
43	4	5	5	5	5	4	28
44	5	5	5	4	4	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	4	3	4	3	4	21
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	3	3	4	4	4	3	21
50	4	4	4	4	5	4	25
51	3	4	3	3	3	3	19
52	5	4	5	4	5	4	27
53	5	4	5	4	5	5	28
54	2	4	4	4	4	4	22
55	4	4	3	3	3	3	20
56	4	5	4	5	5	5	28
57	4	5	4	4	5	5	27

Lampiran 4 : Hasil Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir (X₂)

No. Responden	Pengembangan Karir			Total (X ₂)
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	5	13
2	4	5	5	14
3	5	4	4	13
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	5	4	5	14
7	4	4	5	13
8	3	3	3	9
9	5	4	4	13
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	4	4	13
13	4	4	4	12
14	5	5	4	14
15	4	4	4	12
16	5	4	5	14
17	3	5	5	13
18	3	4	4	11
19	3	4	4	11
20	4	4	4	12
21	5	4	5	14
22	4	4	4	12
23	5	4	5	14
24	4	5	4	13
25	4	4	5	13
26	5	4	4	13
27	4	4	3	11
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	4	4	3	11
31	4	4	4	12
32	4	4	5	13
33	4	5	4	13
34	5	5	5	15
35	3	4	4	11

36	5	5	5	15
37	4	4	5	13
38	3	3	3	9
39	5	4	4	13
40	5	5	5	15
41	4	5	4	13
42	3	4	4	11
43	5	4	4	13
44	4	5	4	13
45	5	5	5	15
46	4	3	4	11
47	4	4	4	12
48	5	5	5	15
49	4	3	3	10
50	4	4	4	12
51	3	3	4	10
52	5	5	5	15
53	4	4	5	13
54	4	4	4	12
55	3	3	3	9
56	5	4	5	14
57	4	4	4	12

Lampiran 5 : Hasil Distribusi Frekuensi

Produktivitas Kerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,5	17,5	17,5
	Setuju	21	36,8	36,8	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12,3	12,3	12,3
	Setuju	35	61,4	61,4	73,7
	Sangat Setuju	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14,0	14,0	14,0
	Setuju	23	40,4	40,4	54,4
	Sangat Setuju	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10,5	10,5	10,5
	Setuju	33	57,9	57,9	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14,0	14,0	14,0
	Setuju	32	56,1	56,1	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	10	17,5	17,5	19,3
	Setuju	19	33,3	33,3	52,6
	Sangat Setuju	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pelatihan (X₁)**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	9	15,8	15,8	17,5
	Setuju	30	52,6	52,6	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,0	7,0	7,0
	Setuju	35	61,4	61,4	68,4
	Sangat Setuju	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	9	15,8	15,8	17,5
	Setuju	26	45,6	45,6	63,2
	Sangat Setuju	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Setuju	35	61,4	61,4	71,9
	Sangat Setuju	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	15,8	15,8	15,8
	Setuju	24	42,1	42,1	57,9
	Sangat Setuju	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	8	14,0	14,0	15,8
	Setuju	31	54,4	54,4	70,2
	Sangat Setuju	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pengembangan Karir (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	15,8	15,8	15,8
	Setuju	27	47,4	47,4	63,2
	Sangat Setuju	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10,5	10,5	10,5
	Setuju	35	61,4	61,4	71,9
	Sangat Setuju	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10,5	10,5	10,5
	Setuju	29	50,9	50,9	61,4
	Sangat Setuju	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21,09	7,510	,752	,860
Y.2	21,23	8,572	,621	,880
Y.3	21,05	7,694	,752	,860
Y.4	21,16	8,350	,680	,872
Y.5	21,21	8,241	,672	,873
Y.6	21,11	7,203	,756	,860

Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,96	7,892	,704	,878
X1.2	20,82	8,790	,632	,888
X1.3	20,89	7,453	,785	,865
X1.4	20,91	8,439	,642	,887
X1.5	20,81	7,694	,768	,867
X1.6	20,95	7,729	,774	,866

Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,46	1,217	,544	,716
X2.2	8,49	1,362	,588	,663
X2.3	8,39	1,241	,614	,627

Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	6

Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)

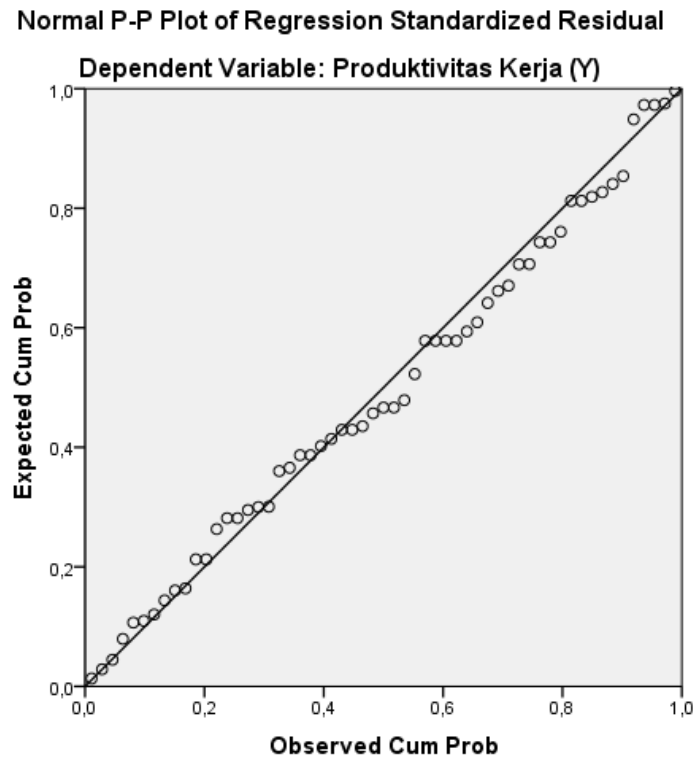
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	6

Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	3

Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas *Probability Plot*



Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86983143
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

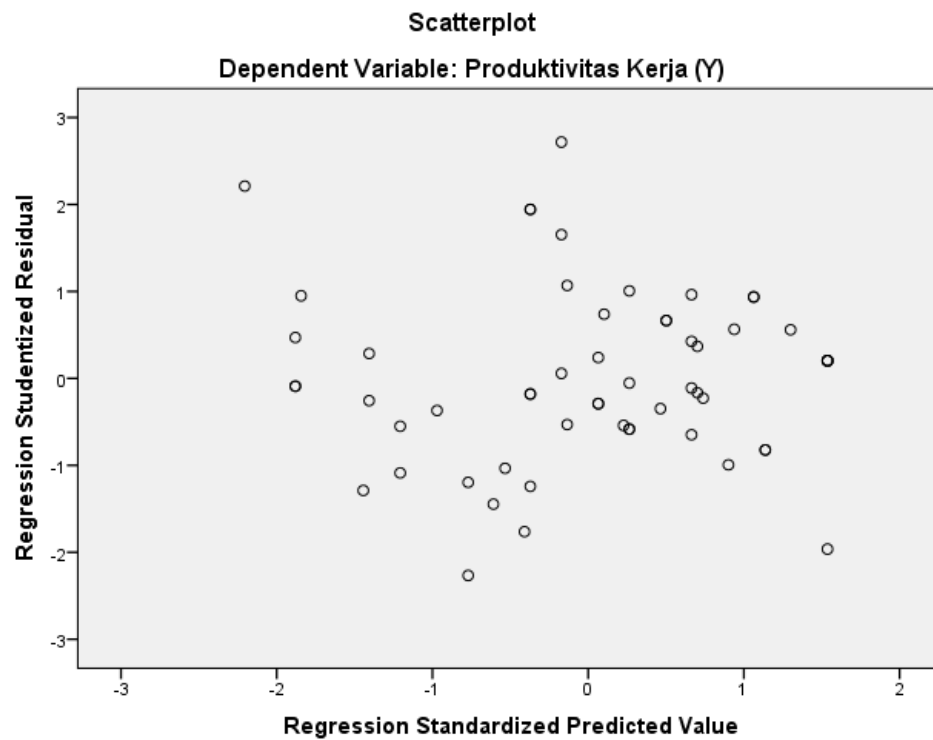
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,200	2,087		1,533	,131		
Pelatihan (X1)	,553	,127	,556	4,340	,000	,354	2,827
Pengembangan Karir (X2)	,656	,268	,313	2,448	,018	,354	2,827

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,200	2,087		1,533	,131
Pelatihan (X1)	,553	,127	,556	4,340	,000
Pengembangan Karir (X2)	,656	,268	,313	2,448	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,675	1,904

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 10 : Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429,472	2	214,736	59,225	,000 ^b
Residual	195,791	54	3,626		
Total	625,263	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,200	2,087		1,533	,131
Pelatihan (X1)	,553	,127	,556	4,340	,000
Pengembangan Karir (X2)	,656	,268	,313	2,448	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 11 : Tabel r

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 12: Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 13 : Tabel Distribusi t

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620