

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK.CABANG  
SYARIAH MAKASSAR**



**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu Persyaratan  
Guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi**



UPT PEPERIKSAAN UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. Terima	22-2-2007
Asal Dari	Fak-Ekonomi
Jumlahnya	1 (satu) dg
Marga	H
No. Inventaris	206/22-2-7
No. Klas	

**OLEH**

**AKHMAD AKBAR SOERIA NEGARA**

**A 211 02 097**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA ( PERSERO), CABANG SYARIAH MAKASSAR

Diajukan Oleh :

**Akhmad Akbar Soeria Negara**  
**A21102097**  
**Manajemen**

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

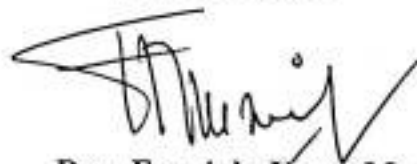


Dra. Nurdjannah Hamid, M.Agr.

NIP. 130570864

(Tanggal Pengesahan )

Pembimbing II



Dra. Fauziah, Umar, Ms

NIP.131660823

(Tanggal Pengesahan )

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK.CABANG  
SYARIAH MAKASSAR**



Dipersiapkan dan disusun oleh

**Akhmad Akbar Soeria Negara  
A 21102097**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal **12 Februari 2007**  
Dan Dinyatakan **LULUS**

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dra. Nurdjannah Hamid, M.Agr	Ketua	1. .... 
2.	Dra. Fauziah Umar, MS.	Sekretaris	2. .... 
3.	Dra. Tien Kartini, MSi	Anggota	3. .... 
4.	Drs. Armayah, MSi	Anggota	4. .... 
5.	Isnawati Osman, SE.,M. Buss	Anggota	5. .... 

Disetujui

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua**

**DR. Muhammad Ali, SE.,MS**

**Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Ketua**

**Dra. Nurdjannah Hamid, M.Agr**

## ABSTRAK

*Akhmad Akbar Soeria Negara, Pengaruh pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Makassar.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Makassar dan berlangsung pada bulan Desember 2006. Data yang digunakan adalah (i) data jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan serta (ii) data tingkat produktivitas karyawan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Makassar. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

**Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabaratuh**

Alhamdulillah. Segala puji bagi ALLAH, Tuhan semesta alam atas limpahan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salam salawat penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW pembawa risalah kebenaran dan pencerahan bagi ummat. Semoga kita tetap istiqomah di jalan ALLAH.

Banyak kesulitan yang dihadapi oleh penulis dalam penulisan skripsi, baik dalam penelitian maupun dalam penyusunannya. Namun berkat kerja keras, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : "Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)TBK. Cabang Syariah Makassar.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya:

1. Bapak Prof. DR. H. Muhammad Yunus Zain, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unhas.
2. Bapak Drs. Moh. H. Toaha, MBA, selaku Pembantu Dekan 1.
3. Bapak DR. H. Muhammad Ali, SE, MS, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Ibu Dra. Nudjannah Hamid, M. Agr. dan Ibu Dra. Fauziah, MSi selaku pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan kepada penulis.

5. Segenap Dosen dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin atas kebijaksanaan, Ilmu dan Pengetahuannya serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
6. Kedua Orang tuaku, , ayahanda tercinta Prof. DR. H. Kahar Mustari, MS dan Ibunda tercinta Hj Mashita Kahar yang telah memberikan dukungan baik materi maupun doa dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Kepada Kakak-Kakakku yang tercinta Iin beserta Ilo & Ade Beserta Toha, Adikku Emat, Nenekda Hj. Rosmani Dg Te'ne, Oma Hj. Kanang dan Tante Onji, terima kasih atas doanya serta selalu memberikan semangat dan dorongan motivasi kepada penulis.
8. Pimpinan dan Karyawan PT BNI Syariah Makassar yang telah memberikan bantuan dan membimbing serta memberikan masukan-masukan yang sangat berarti kepada penulis selama penelitian.
9. Buat Kakakanda Rizal terima kasih banyak atas bantuannya yang selalu memberikan motivasi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, dan semoga Allah membalas kebaikan kakanda.
10. Sahabat-sahabatku Adit, Yudhi, Fadly, Fandi, Ale, Babal&Iis, Apu&Atu, Arman, Yusuf, Aswan, Allu, mereka anak-anak joker yang bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis agar lebih cepat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
11. Teman-temanku Manajemen 02 Rika, Emmy, Dina, HJ.Erna, Yuni, Ayu&P-man, Pipi&Eki, Asma, Awal, Ashadi, Rinto, Andi, Gusmawan, Ishak, Aslam, Laode

Rasidin, Ariansyah, Azisah, dan masih banyak yang lainnya, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

12. Buat teman-temanku khususnya Kariadi terima kasih banyak doanya serta bantuannya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi dengan Tepat Waktu.

Akhirnya, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, dan untuk kebaikan yang diberikan semua pihak, semoga mendapat balasan dari Allah SWT, Amien Yaa Robbal Alamin.

Makassar, Januari 2007

**Akhmad Akbar Soeria Negara**

## Daftar Isi

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahaan.....	ii.
Halaman Penerimaan .....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran .....	viii
Abstrak.....	ix
<b>Bab I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan penelitian .....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	6
<b>Bab II Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Produktivitas .....	7
2.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	10
2.3 Sumber Daya Manusia / Karyawan/ Pekerjaan/ Tenaga Kerja.....	15
2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) .....	16
2.5 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi SDM.....	17
2.6 Manfaat Pengembangan SDM .....	18
2.7 Jenis-jenis Kegiatan Pengembangan SDM .....	20
2.8 Kerangka Berpikir .....	30
2.9 Hipotesis. ....	32
<b>Bab III Metode Penelitian .....</b>	<b>33</b>
3.1 Lokasi dan waktu .....	33





3.2 Tipe Penelitian .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Metode Analisis .....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
<b>Bab IV Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>39</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. BNI Syariah Makassar.....	39
4.2 Visi dan Misi PT. BNI Syariah Makssar.....	43
4.3 Struktur Organisasi PT. BNI Syariah Makassar.....	44
4.4 Job Description.....	46
<b>Bab V Hasil dan Pembahasan.....</b>	<b>50</b>
5.1 Analisis dan Pembahasan Secara Kualitatif.....	48
5.2 Analisis Produktivitas.....	52
5.3 Analisis Pengaruh Jumlah Karyawan yang mengikuti Pendidikan danPelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan BNI Syariah Makassar.....	56
<b>Bab VI Penutup.....</b>	<b>63</b>
6.1 Kesimpulan.....	63
6.2 Saran.....	63
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
5.2	Besarnya Pendapatan, Biaya Personalia dan Modal PT BNI Syariah Makassar tahun 2002 s/d 2006.....	54
5.3.1	Jumlah Karyawan yang mengikuti pendidikan pelatihan dan tingkat Produktivitas Pada PT BNI Syariah Makassar.....	57
5.3.2	Analisis Data Dengan Menggunakan Kalkulator.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.8	Kerangka Berpikir.....	31
4.3	Sktruktur Organisasi Perusahaan.....	45

## LAMPIRAN

1. Analisis Data Menggunakan Program Komputer SPSS.....

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, memerlukan pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber ekonomi yang tersedia secara terarah, terpadu serta terkendali, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Lembaga perekonomian saling bahu-membahu dalam mengelola dan menggerakkan semua potensi ekonomi agar berdaya dan berhasil guna secara optimal.

Demikian pula yang saat ini sedang dilaksanakan dinegara kita ini. Berbagai cara dan upaya telah dan akan dilakukan demi tercapainya masyarakat yang lebih sejahtera, adil dan makmur. Perbedayaan dan pengembangan berbagai potensi yang ada secara maksimal akan dapat membantu percepatan pemulihan dan pertumbuhan ekonomi yang telah hancur akibat badai krisis yang turut melanda negara kita. Salah satu potensi yang cukup besar peranannya dan turut menerima imbas dari krisis ekonomi ini adalah Bank. Namun berbagai cara dan upaya telah dilakukan untuk menanggulangi masalah ini.

Bank Indonesia khususnya dalam hal ini dengan gencarnya memasarkan Bank dengan sistem Syariah yang diatur dalam Undang-Undang No 10 Tahun 1998 dengan rincian dan landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan impelemetasikan oleh Bank Syariah dan memberi arahan bagi Bank Konvensional untuk membuka kantor cabang Syariah.



Dalam perjalanan sejarah, Bank-Bank yang telah ada (Bank Konvensional) dirasakan mengalami kegagalan menjalankan fungsi utamanya dalam menjembatani antara pemilik modal atau pihak kelebihan dana dengan yang membutuhkan dana atau pihak yang kekurangan dana. Untuk itu dibentuklah Bank-bank Islam yang bertujuan mengarahkan kehidupan ekonomi ummat untuk bermuamalah secara Islam, khususnya muamalah yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktik-praktik riba atau jenis-jenis usaha/perdagangan lain yang mengandung unsur gharar (tipuan), dimana jenis-jenis usaha tersebut dilarang dalam Islam serta telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan Ummat.

Jadi tujuan utama dari pendirian lembaga keuangan berlandaskan Islam Syariah ini adalah tiada lain sebagai upaya kaum muslimin untuk mendasari segenap aspek kehidupan ekonominya berlandaskan AL-Quran dan As-Sunnah.

Bank Indonesia selaku otoritas moneter telah turut mendukung perkembangan Bank Syariah dengan mengembangkan pola dual banking sistem, yakni adanya dua sistem operasional Bank, Bank konvensional dan Bank Syariah. Aturan tersebut tampaknya telah disambut positif oleh kalangan perbankan nasional. Hal ini dapat kita lihat dengan banyaknya Bank-Bank konvensional yang membuka divisi atau cabang Syariah dan ada pula Bank konvensional yang berniat berubah menjadi Bank Syariah penuh.

Sistem perbankan nasional sendiri dapat diklasifikasikan menjadi dua sistem, yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan Syariah. Perbedaan utama dari kedua sistem ini adalah sistem bunga dalam sistem perbankan konvensional

dan sistem bagi hasil pada sistem perbankan Syariah. Selain perbedaan tersebut ada hal lain yang membedakan kedua sistem tersebut, yaitu landasan operasional, fungsi dan perannya, risiko usahanya, serta dari sistem pengawasannya.

Sistem Syariah dalam perbankan merupakan fenomena baru di Indonesia, sistem ini terbukti handal karena dalam sistem ini tidak mengenai bunga yang terbukti menjadi faktor yang menyebabkan Bank-Bank ambruk atau dilikuidasi akibat negative spread atau kredit macet. Dalam perbankan Syariah lebih dikenal dengan bagi hasil dimana besarnya proporsi pembagian keuntungan atau laba sudah disepakati dimuka dan tidak berubah dengan berjalannya waktu.

Kebutuhan akan layanan perbankan kini didukung dengan semakin membaiknya kinerja perusahaan, yaitu atas peranan penerapan teknologi. Kemajuan di dunia perbankan sangat pesat, karena dengan kemudahan teknologi yang berdampak pada proses transaksi Bank yang semakin cepat, tepat, dan akurat. Di samping itu, layanan komputerisasi on-line dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya human trouble dalam operasional Bank, dengan demikian semakin memudahkan masyarakat dan meningkatkan keinginan untuk menikmati layanan perbankan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dari keberhasilan dunia usaha sehingga penyiapan dan pembinaannya merupakan kebutuhan sekaligus keharusan. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai tujuan dan arah pembangunan nasional sudah seharusnya mendapat perhatian sungguh-sungguh, dimana keberhasilan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas

dan berbarengan dengan pembangunan sektor ekonomi yang saling terkait dapat dikatakan sebagai indikator dari pembangunan nasional secara menyeluruh.

Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin cepat maka pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan Sumber Daya Manusia atau karyawan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

Salah satu sektor perekonomian yang sudah sangat dekat dengan masyarakat adalah Bank. Kehadiran dan eksistensi Bank dalam mempermudah dan memperlancar kegiatan ekonomi dirasakan semakin hari semakin penting. Dalam dunia bisnis tentunya Bank juga dituntut untuk dapat bersaing guna mempertahankan eksistensi dan kepercayaan masyarakat. Persaingan antar Bank semakin marak menyusul adanya inovasi pendirian Bank-Bank Syariah yang merujuk pada UU No 10/1998 tentang perbankan, yang membolehkan Bank umum untuk memberikan layanan berdasarkan prinsip Syariah, maka tidak dapat dielakkan lagi banyaknya Bank Syariah yang terus bermunculan.

Demikian hanya BNI Syariah Makassar sebagai bagian dari inovasi Bank BNI, untuk mencapai daya saing yang kuat dan mempertahankan eksistensi serta kepercayaan masyarakat, maka langkah yang harus dilakukan adalah memaksimalkan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki agar senantiasa berkembang mengikuti



perubahan kemajuan ilmu dan teknologi yang semakin cepat. Sebagai elemen penentu keberhasilan, maka Bank BNI Syariah Makassar juga senantiasa harus memperhatikan kualitas para sumber daya manusia agar dapat semakin unggul dalam memberikan kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi Indonesia.

Guna mengetahui sejauh mana perhatian pihak Bank BNI Syariah Makassar terhadap karyawannya dalam memaksimalkan potensi mereka melalui program pengembangan, adalah relevan untuk dilaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SYARIAH MAKASSAR**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Apakah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Makassar ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

- Untuk mengetahui apa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syariah Makssar.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu :

- a. Memperluas wawasan penulis mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan/ pegawai.
- b. Sebagai referensi bagi pihak yang membutuhkan dan sebagai masukan bagi Bank BNI Syariah Makassar pada khususnya, mengenai pengembangan kualitas dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.
- c. Sebagai salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- d. Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang telah didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2. 1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai peningkatan suatu sistem kerja dimana masing-masing pihak mempergunakan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Di dalam kegiatan-kegiatan utama organisasi serta tugas pokoknya, suatu produktivitas harus dimotivasi guna mencari dan meluruska variabel apa yang menyebabkan produktivitas tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Gomes (1995 : 159) mengatakan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, diukur secara rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap suatu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, modal, dan energy) yang menghasilkan keluaran tersebut. Selanjutnya Encylopedia Britanica dalam Sedarmayanti (2001:56) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

L.Greenbeng (dalam Sinungan, 1995 : 12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Kemudian Soeprihanto (dalam Prawira 2005:61) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dalam keseluruhan sumber daya yang dapat dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan input yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu produktivitas merupakan suatu ukuran kasar yang menyangkut tentang efektifitas penggunaan sumber-sumber produktif yang sangat penting.

### **Faktor-Faktor Produktivitas**

Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi pekalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan menurut Benardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:200), yaitu:

#### **a. *Knowledge* (pengetahuan)**

Pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat keprofesionalan, keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. *Abilities* (Kemampuan)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

d. *Attitude* (Sikap)

Attitude merupakan suatu kebiasaan. Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. Jika kebiasaan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Jadi jika kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

e. *Behaviors* (perilaku)

Telah dikatakan pada poin nomor empat bahwa kebiasaan dan perilaku saling berkaitan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud.



## **2.2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:75) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: " Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah, guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional".

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Pelatihan dalam manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu metode yang digunakan dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia suatu organisasi. Melalui pelatihan (training) maka diharapkan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persoalan yang menyangkut tugasnya akan semakin meningkat.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

### **Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Training)**

Salah satu sasaran yang perlu diperhatikan oleh perusahaan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah memberikan keterampilan pokok atau pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing karyawan dalam kegiatan operasional.

Pada dasarnya pelatihan yang dilaksanakan perusahaan menjadi kewajiban para karyawan yang ditunjuk untuk mengikutinya karena hal tersebut merupakan kebutuhan bagi karyawan. Di satu sisi perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain perusahaan berusaha untuk meningkatkan pendapatan demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan implikasi dari pelatihan sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang meningkat menggambarkan berkembang dan bermanfaatnya pelatihan yang dilaksanakan dan produktivitas yang meningkat juga akan dampak langsung terhadap tingkat pembayaran gaji yang diterima oleh masing-masing karyawan.

Dengan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan baik secara intern maupun ekstern diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta terciptanya umpan balik yang menunjang peningkatan strategis karyawan dan perusahaan yang pada akhirnya akan membawa dampak positif.

Sehubungan dengan pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas, maka sasarannya pokok yang ingin dicapai oleh PT. BNI Syariah Makassar adalah :

- a. Untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada masing-masing karyawan agar produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

- b. Diharapkan agar karyawan siap menghadapi perubahan dalam lingkungan pekerjaan dan memberikan hasil yang potensial dalam kegiatan perusahaan oleh PT. BNI Syariah Makassar.

Adapun sistem pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah Makassar adalah sebagai berikut :

- a. Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan karyawan atau Training Needs Analysis (TNA) adalah suatu proses perbandingan antara pengetahuan / keterampilan yang dituntut oleh Job Description pada posisi tertentu dengan pengetahuan/ keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang menduduki posisi tersebut, agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya.
- b. Perencanaan dan anggaran merupakan suatu proses penetapan jenis-jenis pelatihan dan pengembangan serta anggaran yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan program pelatihan selama satu tahun.
- c. Pengembangan prasarana pelatihan merupakan suatu proses penyediaan tempat pelatihan dan alat bantu yang diperlukan sesuai dengan program pelatihan yang telah disusun serta menyiapkan pelatih.
- d. Rekrutmen dan seleksi peserta merupakan suatu proses penyeleksian calon peserta pelatihan berdasarkan kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan.
- e. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mulai dari persiapan, pembukaan sampai dengan berakhirnya suatu pendidikan dan pelatihan.



- f. Monitoring adalah suatu proses pemantauan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mulai dari persiapan, pembukaan sampai dengan berakhirnya pendidikan dan pelatihan tersebut. Sedangkan evaluasi adalah suatu proses penilaian atas kualitas hasil pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari :
1. Evaluasi akhir pendidikan dan pelatihan, yaitu proses penilaian atas mutu, materi, akomodasi dan pelatih, berdasarkan penilaian peserta pendidikan dan pelatihan.
  2. Evaluasi penerapan hasil pendidikan dan pelatihan, yaitu proses penilaian atas kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan / pengetahuan yang telah diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan pada pekerjaan sehari-hari berdasarkan penilaian atasan langsung peserta pendidikan dan pelatihan.
- g. Pelaporan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyampaian hasil pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

### **Prinsip-Prinsip di dalam Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam merencanakan dan melaksanakan suatu latihan harus tetap diingat adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki setiap orang, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Oleh karena itu waktu, sifat dan cara pelatihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman agar pelatihan itu bermanfaat baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan pribadi. Seseorang akan bersungguh-sungguh dalam

melaksanakan suatu tugas tertentu, bila ada daya perangsangnya. Demikian pula kepada para pengikut latihan yang mengikutinya. Kenaikan upah atau kenaikan kedudukan adalah beberapa daya perangsang yang dapat dipergunakan untuk merangsang para pengikut latihan agar belajar sungguh-sungguh selama latihan.

Berikut ini akan disajikan beberapa prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan oleh Heidjachman dan Suad Husnan (2002:82) yaitu :

a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin cepat dan sungguh-sungguh ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Pelatihan haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan (upah yang lebih baik, kedudukan, pengakuan, promosi, dan sebagainya).

b. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru.

c. Penguatan (Reinforcement)

Apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, hendaknya diperkuat dengan cara memberi penghargaan/ hadiah ataupun hukuman. Manajemen haruslah bisa menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para karyawan.

#### d. Praktik

Mempraktikkan apa yang dipelajari, jelas merupakan hal yang sangat penting. Sedangkan mungkin para karyawan yang dilatih bisa mempraktikkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.

#### e. Perbedaan Individual

Meskipun pelatihan berkelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlu disadari bahwa pada hakekatnya karyawan itu berbeda antara satu dengan lainnya. Oleh karena itu pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

### 2.3 Sumber Daya Manusia/ Karyawan/ Pekerja/ Tenaga Kerja

Pada penelitian ini, salah satu aspek yang terpenting adalah karyawan/ Sumber Daya Manusia. Menurut Werther dan Davis (1996:596), Sumber Daya Manusia (human resources) adalah "the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals" maksudnya setiap manusia yang siap, mau dan mampu memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Adapun tenaga kerja (ketenagakerjaan) menurut Hamalik (2000:7) adalah "Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Sedangkan di dalam UU RI No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi, bahwa yang dimaksud dengan:

”Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”.

#### **2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Mangkuprawira (2000:186) telah memberikan penjelasan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan, dan upaya manajemen serta manajemen kepemimpinan untuk membantu perusahaan agar perkembangan lebih efisien dan lebih efektif dalam jangka panjang.

Pengembangan merupakan suatu proses yang terencana untuk mempersiapkan karyawan dengan mempelajari hal-hal yang akan menambah kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu.

Para karyawan dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam proses pengembangan, karier individual juga mendapatkan fokus

dan peningkatan. Kebutuhan pengembangan yang spesifik dapat diidentifikasi oleh perencanaan Sumber Daya Manusia.

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan inti dari manajemen Sumber Daya Manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia akan terarah.

## **2.5 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi Sumber Daya Manusia.**

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pelaksanaan pelatihan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan (Job Orientation), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu investasi, oleh karena itu setiap organisasi yang berkembang perlu pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya dan harus mendapat perhatian yang sangat besar.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan antara lain:

- a. Sumber Daya Manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.



- b. Dengan adanya kemampuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai suatu reward atau insentif. Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Kadang-kadang kemampuan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- d. Dalam masa yang semakin kompetitif ini penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya pengembangan karyawan, maka akan tercipta karyawan yang produktif, sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

## 2.6 Manfaat Pengembangan SDM

Suatu perusahaan yang ingin maju dan bertumbuh, tidak boleh tidak harus melaksanakan pengembangan SDM-nya secara terus-menerus. Hal ini disebabkan perubahan yang terjadi dalam ilmu dan teknologi selalu berkembang terus, yang perlu dicermati oleh perusahaan. Agar perusahaan tidak ketinggalan atau ditinggalkan oleh perkembangan keadaan yang bergulir terus itu, maka perusahaan harus mengikuti perkembangan tersebut sehingga ia dapat selalu berhasil memenuhi

perkembangan kebutuhan para pelanggan atau konsumen yang menggunakan produknya. Dengan demikian perusahaan harus memasukkan program pengembangan SDM ini dalam Daftar Rencana Kegiatan (DRK) bersama-sama dengan program produk dan biaya yang disusun. Bila program pengembangan SDM terpisah dari DRK tahunan, dikhawatirkan hal ini akan menjadi beban berat dan mungkin hanya dilaksanakan secara sambil lalu, saja, yang tidak akan memberi manfaat apa-apa bagi perusahaan dan bagi para SDM.

Dipihak lain, manfaat yang dapat diraih perusahaan apabila mampu berhasil dalam melaksanakan dan mencapai tujuan dari kegiatan pengembangan SDM ini antara lain:

- a. Perusahaan akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang
- b. Perusahaan akan mempunyai SDM yang selalu tampil menyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Perusahaan akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- d. Program perusahaan tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- e. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok.
- f. Mekanisme perusahaan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- g. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.

- h. Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

## 2.7 Jenis-Jenis Kegiatan Pengembangan SDM

Suatu hal yang perlu ditekankan bahwa pengembangan tidaklah identik dengan pelatihan. Pengembangan mengandung arti yang amat luas bidang cakupannya, sedang pelatihan hanyalah merupakan salah satu bagian saja dari kegiatan pengembangan yang dimaksudkan. Pelatihan bukanlah satu-satunya alat untuk pengembangan SDM dalam suatu perusahaan. Pengembangan SDM mempunyai dimensi luas yang bertujuan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh SDM, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam perusahaan.

Syaidam (2000:67) mengemukakan bahwa kegiatan-kegiatan pengembangan SDM dapat melalui antara lain:

- a. Pelatihan
- b. Built In Training (BIT)
- c. Penugasan
- d. Mutasi dan Promosi
- e. Pengembangan Karir
- f. Gugus Kendali Mutu (GKM)
- g. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Sedangkan oleh Mangkuprawira (2000:187) ditambahkan sistem pembayaran upah/ gaji (kompensasi) sebagai salah satu strategi SDM yang harus terintegrasi dengan sistem pelatihan dan pengembangan.



Guna memahami lebih lanjut mengenai jenis-jenis kegiatan pengembangan SDM, berikut akan dipaparkan hal-hal yang penting mengenai masing-masing kegiatan.

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan**

Pelatihan sebagai alat pengembangan Sumber Daya Manusia bertalian dengan peningkatan keterampilan-keterampilan karyawan dan peningkatan kemampuan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah. Hal ini juga dapat memberi kontribusi positif terhadap pemberdayaan karyawan. Ada beberapa hal yang tidak bisa dipelajari dan diperoleh melalui pengalaman langsung dari kejadian-kejadian, tetapi harus melalui belajar-mengajar. Kegiatan semacam itulah yang memerlukan diklat (pendidikan dan latihan).

Menurut UU RI No 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan:

"Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, baik disektor formal maupun disektor informal".

Sedangkan Inpres No 15 tahun 1974 menjelaskan tentang pengertian pendidikan dan latihan:

"Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah

dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan latihan adalah bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori”.

Adapun manfaat dari pelatihan menurut Siagian (dalam Saydam,2000:66)

yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
- b. Terwujudnya hubungan kerja yang serasi antar SDM.
- c. Mempercepat pengambilan keputusan yang cepat.
- d. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.
- e. Pimpinan akan terdorong untuk menggunakan gaya manajemen partisipatif.
- f. Komunikasi akan berjalan lebih efektif.
- g. Meningkatkan rasa kekompakan dan suasana kekeluargaan dalam perusahaan.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Built in Training (BIT)**

Sesuai dengan namanya built in (melekat pada jabatan atasan langsung), maka BIT merupakan pelatihan yang berkesinambungan dan melekat dengan tugas setiap atasan dalam kapasitasnya sebagai penanggung jawab dalam unit kerja yang bersangkutan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar uraian pekerjaan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, seorang

atasan yang menyelenggarakan BIT, berarti ia melaksanakan fungsi sebagai manajemen personalia sekaligus sebagai manajemen training.

Beberapa karakteristik BIT yang membedakan dengan pelatihan:

- a. Merupakan kegiatan kelompok kecil.
- b. Dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.
- c. Dapat menciptakan metode kerja baru.
- d. Membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.
- e. Dapat memperbaiki mutu kerja.
- f. Menggunakan waktu pendek.
- g. Merupakan kewajiban seorang atasan/ pimpinan.
- h. Mempunyai sasaran untuk memenuhi standar kerja.
- i. Memfungsikan kembali wewenang dan tanggung jawab setiap pimpinan.

Untuk materi BIT yang diberikan dapat berupa uraian pekerjaan yang sudah ada, buku-buku panduan suatu perangkat, petunjuk-petunjuk pelaksanaan yang belum jelas, petunjuk teknis pengoperasian dan pengaturan yang berlaku dalam perusahaan.

### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Penugasan**

Pengembangan Sumber Daya dapat dilakukan melalui pemberian tugas-tugas tertentu. Tugas yang diberikan itu tentu tugas yang menghendaki pengembangan potensi diri para karyawan sendiri. Pemberian tugas merupakan kegiatan yang baik, diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya, sehingga

dengan pelaksanaan tugas-tugas itu yang bersangkutan akan tertantang untuk mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan tepat waktu dan dengan hasil yang terbaik.

Seorang karyawan yang mempunyai potensi dan berkemauan besar, tentu senang dengan adanya tugas yang bersifat menantang ini, karena dengan mengerjakannya, ia ingin memperlihatkan kepada atasan atau perusahaan, bahwa ia mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari biasa.

Pengembangan SDM melalui pemberian tugas ini pada dasarnya dapat meliputi:

- a. Tugas diperbantukan ke pekerjaan atau perusahaan lain.
- b. Tugas dipekerjakan ke perusahaan lain.
- c. Penunjukan jabatan sementara yang lebih tinggi.
- d. Penunjukan jabatan sementara yang setingkat.
- e. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab.

#### **4. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Mutasi dan Promosi**

Mutasi dan promosi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Karena ia merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi karyawan, maka

dikatakan bahwa mutasi dan promosi merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk mengembangkan SDM dalam lingkungan perusahaan.

Pada dasarnya yang menjadi tujuan mutasi karyawan adalah:

- a. Menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- c. Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan karyawan dan perusahaan.

Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat dipahami bahwa setiap orang itu akan mau berkerja sungguh-sungguh dalam suatu perusahaan, karena ia berharap ada harapan untuk mendapat promosi pada suatu waktu ke tempat yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan ini melalui penyusunan program yang tepat dan obyektif.

Dengan melakukan promosi diharapkan para karyawan tersebut dapat mengubah sikap ke arah yang lebih baik. Namun dalam praktek, perubahan ini hanya terlihat pada masa awal-awal saja. Hal ini mungkin karena yang bersangkutan sementara waktu sudah terpuaskan keinginannya untuk promosi, tetapi jangka panjang belum tentu. Dengan demikian, perubahan sikap akibat promosi ke arah yang lebih baik itu, hanya untuk beberapa lama saja, karena tingkat kebutuhan seseorang selalu berubah dengan berubahnya lingkungan.

## 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa datang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Pengembangan karir SDM akan mempunyai manfaat besar baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat tersebut dapat meliputi:

- a. Mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- b. Menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.
- c. Mencegah terjadinya keresahan di kalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan.
- d. Mengurangi karyawan yang meninggalkan perusahaan.
- e. Mengisi lowongan yang tersedia, akibat ada karyawan yang mutasi atau promosi.
- f. Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan, sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Oleh sebab itu guna melaksanakan pengembangan karir ini, bagian SDM perlu melakukan usaha-usaha, antara lain:

- a. Menyusun perencanaan karir dengan melihat perusahaan secara keseluruhan.
- b. Menyebarkan informasi tentang pola karir yang dipakai dalam perusahaan.

- c. Menghimpun data dari berbagai sumber tentang ihwal karyawan untuk pengembangan karir.
- d. Melakukan telaah cara-cara yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan karir.

#### **6. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Gugus Kendali Mutu (GKM)**

GKM atau disebut juga QCC (Quality Control Circle) adalah sekelompok karyawan yang mempunyai pekerjaan sejenis, secara sukarela membentuk kelompok untuk membahas dan memecahkan masalah-masalah pekerjaan mereka dengan tujuan meningkatkan mutu pekerjaan. (Syaidam,2000:115). Dalam setiap kegiatan GKM para karyawan bersifat aktif, mereka tidak sekedar menunggu perintah, tetapi justru mengambil inisiatif untuk melakukan berbagai upaya perbaikan ditempat kerja. Dengan sistem dan mekanisme yang ada, kegiatan GKM akan dapat memberikan sumbangan langsung dan terpadu ke dalam seluruh usaha peningkatan mutu dan produktivitas serta pencapaian sasaran perusahaan.

Dengan melakukan kegiatan GKM, jelas para karyawan dapat kesempatan untuk mendayagunakan seluruh kemampuan dirinya, pikirannya, ide kreatifnya dan sebagainya untuk melakukan berbagai perbaikan di tempat kerjanya. Kesempatan ini membuat mereka lebih bangga, karena keberadaannya dalam perusahaan diakui secara nyata. Mereka tidak sekedar faktor produksi dan bekerja saja, tetapi diberi kesempatan untuk berpikir tentang pekerjaannya. Oleh sebab itu dikatakan bahwa dalam kondisi ini para anggota gugus ditempatkan sebagai manusia seutuhnya.

Sebagai wadah kerja sama dalam memecahkan masalah yang ditemui dalam pekerjaan, maka GKM mempunyai ciri-ciri tersendiri yaitu bersifat informal, berdasarkan kesukarelaan, kebersamaan, memadukan sumber daya yang ada, bekerja bersama secara berkesinambungan, kegunaan dan keterbukaan, serta loyalitas pada perusahaan. Adapun proses kerja GKM dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Para anggota memilih dan mengajukan masalah.
- b. Para anggota menganalisis masalah yang sudah disepakati.
- c. Para anggota mencari bagaimana cara pemecahan masalah.
- d. Gugus mempersentasikan hasilnya kepada pimpinan/ manajemen.
- e. Pimpinan / manajemen meninjau, mempelajari, menyetujui dan menindaklanjuti.

#### **7. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pengawasan dan Pengendalian**

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pelaksanaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dengan demikian pengawasan merupakan kegiatan manajerial, dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan, ketrampilan para karyawan. Dalam hal ini setiap pimpinan atau atasan langsung berkewajiban mengawasi setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya, dengan maksud meminimalisir penyimpangan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau



penyimpanan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan. Disinilah perlunya pengembangan SDM melalui pengawasan, yang mencakup prinsip-prinsip:

- a. Dilakukan secara berjenjang.
- b. Harus dilakukan oleh pimpinan di samping fungsi perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan.
- c. Diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpanan.
- d. Harus bersifat membina karyawan.
- e. Dilaksanakan secara terus-meneru.

#### **8. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui kompensasi**

Wayne (dalam Mangkuprawira,2000:284) mengemukakan "Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi". Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pekerja dengan baik. Sebagai karyawan, memahami peranan kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan mereka yaitu kesejahteraan saat kini dan masa depan. Sementara bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan

Secara khusus, Davis dan Werther menguraikan tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

- a. Memperoleh personil yang kualifaid.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya.
- f. Mengikuti aturan hukum.
- g. Memfasilitasi pengertian.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

## **2.8 Kerangka Berpikir**

Bank BNI Syariah merupakan salah satu jenis usaha di bidang perbankan senantiasa berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi setiap nasabahnya sesuai dengan visi dan misi . Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut, Bank BNI Syariah melakukan planning process secara bertahap yang berfungsi sebagai pedoman bagi manajemen dalam menjalankan kegiatan usahanya. Demikian hanya dengan program pengembangan SDM / karyawan, telah lengkap dalam pedoman kebijaksanaan, organisasi dan prosedur menjadi landasan gerak dalam setiap kegiatannya.

Merujuk pada tujuan penelitian dan perumusan masalah pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik suatu alur pemikiran bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia / karyawan mutlak harus dilaksanakan, dan menjadi program tetap bagi perusahaan. Program tetap mengandung pengertian bahwa kegiatan pengembangan SDM / karyawan harus terencana dan matang dalam persiapan dan

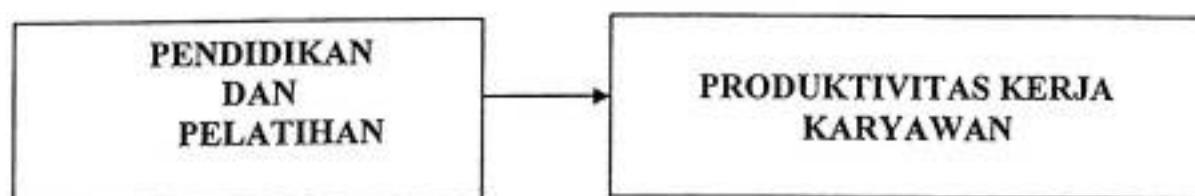
pelaksanaanya secara terus-menerus, karena SDM / karyawan merupakan salah satu elemen penting penentu keberhasilan, seperti hanya proses produksi yang harus direncanakan dengan matang dalam suatu bidang industri.

Guna mencapai efektivitas pengembangan Sumber Daya Manusia, maka perlu ditetapkan varibel-variabel yaitu peningkatan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, peningkatan produktivitas kerja, dan pemenuhan tujuan/ kompetensi dari program pengembangan yang dilaksanakan.

Hasil yang diperoleh dari pengukuran efektivitas program pengembangan akan diolah menjadi suatu kesimpulan yang dapat menggambarkan situasi dan kondisi karyawan Bank BNI dan kondisi karyawan Bank BNI Syariah Makassar, yang kemudian akan berdampak sebagai umpan balik kepada perusahaan dalam penentuan kebijakannya,

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambaran kerangka berpikir berikut ini:

**Gambar 2.8**  
**Kerangka Berpikir**





## 2.9 Hipotesis

Untuk mengarahkan peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, maka terlebih dahulu dikemukakan hipotesis berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**Faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan BNI Syariah .**

## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada Bank BNI Syariah Makassar yang beralamat di JL. Andi Pangerang Pettarani Ruko Sardony No.1&2 Makassar dan berlangsung pada bulan Desember 2006

#### **3.2 Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif, yaitu menguraikan gambaran, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan secara jelas tentang program pengembangan karyawan di Bank BNI Syariah Makassar berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh di lapangan.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder, Azwar (2003 : 91), menyatakan bahwa:

"Data primer atau data tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud dan dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia".

Pada penelitian ini, digabungkan data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian yaitu pada Bank BNI Syariah Makassar.
- b. Studi pustaka; adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan memanfaatkan referensi berupa buku-buku dan karya tulis yang dianggap relevan dengan penelitian ini, berbagai literatur dan dokumen-dokumen lainnya.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data yaitu melalui:

- a. observasi (pengamatan langsung), dimasukkan untuk memperoleh data pokok yang bersumber dari perilaku atau gerakan responden. Cara ini digunakan untuk melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat dan memotret perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi di lokasi penelitian. Dengan cara ini pula disempatkan untuk mempelajari pedoman kebijakan dan sistem pelatihan dan pengembangan di Bank BNI Syariah Makassar.
- b. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan informan yang telah ditunjuk, yaitu pada Unit Administrasi Keuangan dan Umum guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.5 Metode Analisis**

Untuk memecahkan permasalahan dan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, maka metode analisis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode analisis kualitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang sistem pengembangan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
2. Metode analisis kuantitatif
  - a. **Analisis produktivitas** yaitu untuk mengetahui tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan pada Bank BNI Syariah Makassar dengan rumus sebagai berikut (Aquilano, Nicholas. J. dkk. 1998: 128) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{Q_t}{\alpha + c}$$

Keterangan :

$Q_t$  : Total output (jumlah pendapatan operasional kantor)

$\alpha$  : Faktor masukkan tenaga kerja (biaya operasional)

$C$  : Faktor masukkan modal

- b. **Analisis regresi linear sederhana dan koefisien korelasi** yaitu untuk melihat pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas

karyawan Bank BNI Syariah, dilakukan dengan menggunakan model regresi linear (Pamudji Pasaribu, 1983:358) :

$$Y = a + b X$$

Dimana : Y = Produktivitas kerja karyawan BNI Syariah

X = Jumlah karyawan BNI Syariah yang mengikuti pelatihan

a = intersep

b = koefisien regresi

Besar nilai nilai intersep dan koefisien regresi dianalisis dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X * \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi antara jumlah karyawan BNI Syariah yang mengikuti pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan BNI Syariah digunakan rumus (Pamudji Pasaribu, 1983:360)



$$r = \frac{n \sum XY - \sum X * \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2 * n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :  $r$  = Koefisien korelasi

Analisis regresi linear dan korelasi untuk menghitung nilai koefisien regresi  $a$  dan  $b$ , serta nilai koefisien korelasi  $r$ , akan dilakukan dengan menggunakan kalkulator dan komputer yang menggunakan program SPSS (*statistical programme for social sciences*)

### 3.6 Definisi Operasional variabel

Dalam setiap permasalahan penelitian selalu ditemui variabel tertentu yang hendak diteliti atau diukur. Namun untuk mendapatkan pemahaman yang konkrit variabel yang bersifat abstrak, maka perlu dijelaskan dalam bentuk definisi operasional. Dalam definisi operasional tersebut, barulah ditentukan ruang lingkup dan batasan persoalannya, sehingga konsep-konsep yang dipergunakan dalam penelitian memberikan gambaran yang jelas mengenai konsep yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang dapat dibatasi.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. (Azwar,2003:74).

Berdasarkan judul yang diangkat, maka dapat didefinisikan operasional:

- a. Produktivitas (Y) disebut variabel terikat (dependen) merupakan perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya

yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan (input)

- b. Pelatihan (X) disebut variabel bebas (independen) adalah suatu program atau kegiatan yang telah terencana sebagai suatu usaha yang dilakukan Bank BNI Syariah Makassar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif. Pelatihan ini dilakukan baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja dan menghasilkan karyawan yang berkualitas.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perjalanan berdirinya Bank BNI diawali pada tahun 1946, setahun setelah kemerdekaan Indonesia. Pada mulanya kehadiran Bank BNI dimaksudkan untuk bertindak selaku Bank Sentral yang bertanggung jawab dalam menertibkan dan mengelola mata uang rupiah. Namun dalam perkembangannya, Bank BNI mencatat kemajuan yang pesat hingga akhirnya Bank BNI berubah status menjadi Bank komersial pada tahun 1968. Dengan fokus pelayanan pada pengembangan sektor industri di Indonesia, Bank BNI secara bertahap memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia.

Seiring perjalanan waktu, Bank BNI semakin mengembangkan keahliannya di kancah perbankan Indonesia dan menjadi salah satu Bank pemerintah yang terkemuka. Pada tahun 1996 Bank BNI menawarkan saham perdananya kepada masyarakat dan mencatatkan sahamnya di Bursa efek Jakarta dan Bursa efek Surabaya. Penawaran perdana ini memungkinkan Bank BNI untuk memperkuat modalnya, sehingga semakin mengukuhkan posisi Bank BNI di industri perbankan Indonesia.

Dalam memberikan kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi Indonesia, Bank BNI senantiasa berpijak pada idealisme dan falsafah yang telah

dianutnya selama ini. Hal ini tercermin pada logo Bank BNI, Bahtera berlayar mengarungi samudera. Bahtera berlayar di tengah samudera merefleksikan harapan, sekaligus perlindungan dan penolong, suatu fungsi yang diemban oleh Bank BNI dalam menjalankan perannya di kancah Perbankan Indonesia. Sementara itu ketangguhan, ketabahan, dan keberanian awak bahtera dalam menghadapi setiap kendala mencerminkan nilai-nilai dasar yang dianut oleh seluruh pegawai Bank BNI.

Logo Bank BNI juga menggambarkan kemampuan awak kapal dalam memecah ombak, menunjukkan kecakapan Bank BNI dalam mencari inovasi yang tiada henti, baik dalam hal produk maupun layanan, Bank BNI memposisikan dirinya sebagai universal Banking yang menawarkan beragam produk dan layanan prima kepada para nasabahnya.

Dengan demikian, Bank BNI berharap persepsi nasabah terhadap Bank BNI akan semakin kuat tidak hanya sebagai Bank yang dapat dipercaya dan aman, namun juga bank yang selalu siap melayani nasabahnya dengan produk-produk yang inovatif, layanan yang cepat, dan dengan sentuhan pribadi. Persepsi ini terbukti penting artinya dalam mempertahankan posisi Bank BNI sebagai Universal Banking disamping mendukung pertumbuhan dimasa yang akan datang terutama berkaitan dengan loyalitas nasabah.

Pembentukan Bank BNI Unit Syariah didirikan sejak tanggal 29 April tahun 2000 dan sampai saat ini telah mempunyai 17 kantor cabang di Indonesia, yakni : Yogyakarta, Jepara, Pekalongan, Malang, Banjarmasin,

Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Padang, Makassar, Palembang, Medan, Cirebon, Pekanbaru, Jakarta Pusat, Bogor, dan Surabaya. Pembukaan Cabang Syariah Prima ini dimaksudkan untuk memberikan pelayanan yang Prima dan Unggul kepada nasabahnya.

Pembukaan Cabang Syariah ini didasarkan oleh beberapa alasan-alasan, antara lain adalah :

- a. Untuk menyediakan layanan perbankan yang lengkap (mewujudkan Bank BNI sebagai Universal Banking).
- b. 30% masyarakat Indonesia menolak sistem bunga (Data MUI).
- c. Landasan operasional perbankan syariah sudah kuat.
- d. Masih terbatasnya kompetitor.
- e. Respon dan kepercayaan masyarakat yang besar atas kehadiran Bank Syariah (hasil survey).

Dalam dunia perbankan, khususnya Bank BNI Syariah tersebut akan memberikan layanan perbankan syariah yang merupakan salah satu sasaran pengembangan bisnis yang terdapat di dalam SBU Ritel. Penetapan sasaran ini didorong oleh UU No 10 / 1998 tentang perbankan yang membolehkan Bank umum untuk memberikan layanan berdasarkan prinsip syariah. Setelah rencana pembukaan unit usaha syariah ini dimasukkan ke dalam Business Plan Bank BNI, dilakukan persiapan-persiapan dengan membentuk tim Bank Syariah yang merupakan bagian dari proyek pengembangan perbankan ritel. Di bawah



koordinasi tim tersebut, pada akhirnya rencana tersebut dapat direalisasikan, termasuk diantaranya diperolehnya ijin prinsip dan usaha dari Bank Indonesia.

Selain adanya faktor legal yang mendukung, pertimbangan lain bagi Bank BNI untuk memberikan pelayanan perbankan syariah adalah karena adanya peluang bisnis yang besar. **Pertama**, mayoritas penduduk Indonesia adalah pemeluk agama Islam yang tentunya memiliki keinginan untuk menjalankan syariah Islam dengan sebaik-baiknya. **Kedua**, dengan prinsip bagi hasil yang merupakan landasan utama perbankan syariah, diharapkan Bank BNI dapat memaksimalkan return sehingga dapat meningkatkan kinerja Bank BNI syariah secara keseluruhan.

Saat ini Bank BNI memperkenalkan identitas baru perusahaan (New Corporate Identity) yang peluncuran awalnya dilakukan pada tanggal 21 juli 2004. Sejalan peluncuran logo baru tersebut, Bank BNI juga memperkenalkan motto baru yaitu "Melayani Negeri, Kebanggaan Bangsa" yang merupakan motto jangka panjang, sedangkan motto jangka pendeknya adalah "Melayani dengan kebanggaan sebagai Bank anak negeri", dimana sebelumnya dengan motto yang lama "Terpercaya, Kokoh dan Bersahabat". Perubahan identitas BNI tersebut dilakukan sebagai kelanjutan dari proses pembenahan, penyehatan, dan restrukturisasi yang berpedoman pada peta Navigasi BNI.

Identitas baru BNI merupakan hasil desain ulang untuk menciptakan suatu identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, dinamis,

serta menggambarkan posisi dan arah organisasi yang baru. Identitas tersebut merupakan ekspresi *Brand* baru yang tersusun dari simbol "46" dan kata "BNI" yang selanjutnya dikombinasikan dalam suatu bentuk logo baru BNI. Huruf BNI dibuat dalam warna turquoise baru, untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekokohan, keunikan, dan citra yang lebih modern. Sedangkan simbol "46" dari angka 46 merupakan simbolisasi tahun kelahiran BNI, sekaligus mencerminkan warisan sebagai Bank pertama di Indonesia. Angka 46 diletakkan secara diagonal menembus kotak berwarna jingga untuk menggambarkan BNI baru yang modern. Palet warna, warna turquoise pada logo baru lebih gelap, kuat, mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih percaya diri dan segar.

#### 4.2 Visi Dan Misi Bank BNI Syariah

Adapun visi dan misi dari Bank BNI Syariah yaitu :

*Visi* : "Menjadi Bank Syariah yang menguntungkan bagi Bank BNI dan terpercaya bagi umat muslim dengan bersungguh-sungguh menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip / Syariah Islam yang berlandaskan pada Al-Quran dan Al-Hadis".

*Misi* : "Melaksanakan operasional perbankan berdasarkan prinsip Syariah Islam, memberikan mutu pelayanan yang unggul kepada nasabah dengan sistem *front end* dan otomasi *on line*, meningkatkan bisnis di segmen pasar usaha ritel,

dan memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap laba Bank BNI secara keseluruhan”.

Untuk merealisasikan Visi dan Misi tersebut, Bank BNI melakukan *planning process* secara bertahap di tingkat perusahaan sampai ke unit-unit operasional yang berfungsi sebagai pedoman bagi manajemen dalam menjalankan kegiatan usahanya.

### 4.3 Struktur Organisasi

Di Indonesia, setiap organisasi baik organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat luas dan kompleks, masalah penyusunan organisasi yang jelas sangat diperlukan untuk menunjukkan wewenang antara satu dengan yang lain dalam organisasi yang bersangkutan.

Suatu organisasi yang jelas struktur informasinya biasanya digolongkan organisasi formil, sedangkan keorganisasian informasi terjadi dengan adanya jaringan hubungan kerja dan kegiatan yang tidak ditetapkan dengan resmi dalam organisasi tersebut.

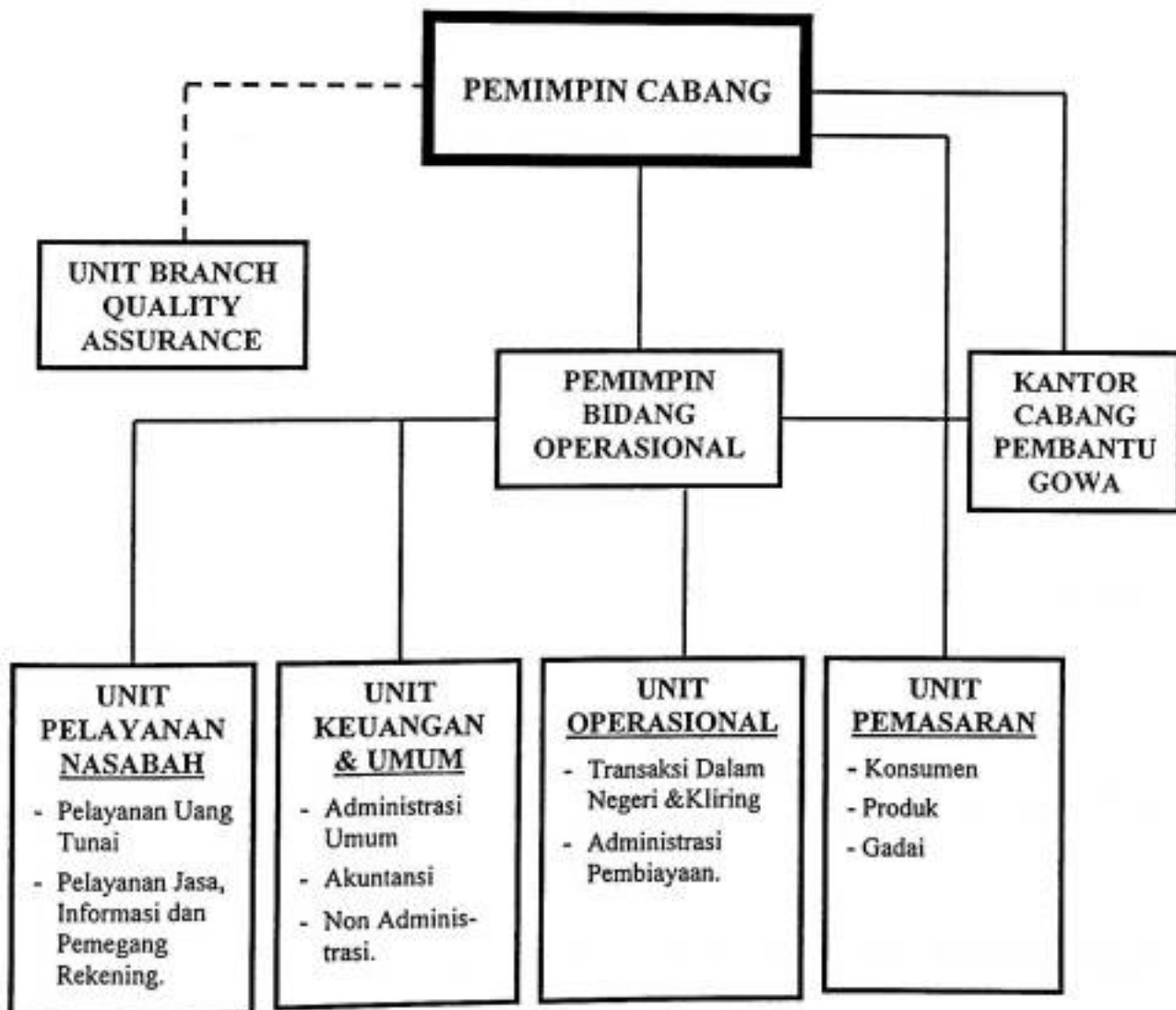
Dalam sebuah pemahaman umum, struktur organisasi dapat dijelaskan dalam setiap organisasi terdapat beberapa unsur, yaitu :

- a. Adanya sekelompok orang.
- b. Adanya sekelompok orang yang saling berkerja sama.
- c. Adanya suatu tujuan tertentu.
- d. Satu sama lain terikat secara formil.
- e. Mempunyai atasan dan bawahan.



Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing unit. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan digambarkan struktur organisasi Bank BNI Syariah Cabang Makassar secara lengkap, sebagaimana terlampir.

**GAMBAR 1 STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK\_KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR**



*( Sumber : Bank BNI Syariah Makassar, 2006 )*

#### 4.4 Uraian Tugas (Job Description)

Uraian terhadap masing-masing jabatan dituangkan dalam sebuah Buku Pedoman Perusahaan (BPP). Dalam BPP tersebut telah dijelaskan secara rinci mengenai ikhtisar jabatan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan tersebut.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan ikhtisar dari masing-masing jabatan tersebut, sebagai berikut :

##### 1. Pemimpin Cabang

- a. Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas cabang dalam usaha memberikan pelayanan unggul kepada nasabah, mengendalikan dan meningkatkan kualitas bisnis di daerah kerjanya dan menyelenggarakan administrasi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan fungsi manajemen secara utuh, konsisten dan kontinyu.
- c. Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan tujuan yang akan dicapai.

##### 2. Pemimpin Bidang Operasional

- a. Menyelia kegiatan pelayanan administrasi di front office dan back office dengan mengupayakan pelayanan yang optimal.
- b. Menyelia dan berpartisipasi aktif terhadap unit-unit yang dibawahinya dalam memantau dan memastikan bahwa perbaikan / penyempurnaan atas temuan hasil pemeriksaan oleh audit intern / ekstern telah dilakukan

sesuai dengan rencana / sarana perbaikan / penyempurnaan yang diberikan oleh auditor.

- c. Memberikan advis / konsultasi dan membahas masalah yang berkaitan dengan administrasi pembiayaan, pembiayaan bermasalah, keuangan, logistik, umum dan kepegawaian serta administrasi dalam negeri dan kliring.

### 3. Unit Pelayanan Nasabah

- a. Melayani semua jenis transaksi kas / tunai, pemindahan dan kliring.
- b. Menyediakan informasi dan melayani transaksi produk / jasa dalam negeri dan luar negeri.
- c. Melayani kegiatan eksternal (Payment point, Kas mobil, Kantor Kas dan Capem).
- d. Mengelola rekening / transaksi giro, tabungan, deposito, ONH dan kiriman uang.
- e. Mengelola kegiatan Bank operasional / persepsi untuk KPKN.
- f. Membuat laporan ke Bank Indonesia dan KPKN.

### 4. Unit Administrasi Keuangan dan Umum

- a. Mengelola sistem otomatis di Cabang / Cabang pembantu.
- b. Memeriksa kebenaran / akurasi transaksi keuangan.
- c. Mengelola data informasi tentang kondisi keuangan Cabang dan Rekening nasabah.

- d. Mengelola laporan Cabang : output harian, MIS dan laporan BI / pihak ketiga lainnya.
  - e. Mengelola administrasi kepegawaian, kebutuhan logistik dan administrasi umum.
5. Unit Operasional
- a. Mengelola administrasi pembiayaan, portepel pembiayaan dan pemantauan pemberian pembiayaan.
  - b. Mengelola transaksi dan administrasi kliring.
  - c. Membuat laporan pembiayaan ke BI dan manajemen Bank BNI.
6. Unit Pemasaran Bisnis
- a. Melakukan pemasaran dana dan pembiayaan.
  - b. Menggali calon nasabah dan membina hubungan yang baik dalam rangka peningkatan bisnis dan mengupayakan pencapaian target yang telah ditetapkan.
7. Unit Branch Quality Assurance

Unit tersebut merupakan unit yang berdiri sendiri / independen dan tidak dibawah lagi oleh pemimpin cabang melainkan langsung dibawah Divisi Kepatuhan. Unit tersebut sebelumnya disebut Kontrol Intern. Tugas-tugas pokoknya antara lain :

- a. Melakukan pengawasan terhadap kepatuhan kerja setiap unit apakah sudah sejalan / sesuai dengan BPP dengan cara melaksanakan pemeriksaan terhadap aktivitas unit sehari-hari.

- b. Menindaklanjuti temuan SPI / Audit, baik internal maupun eksternal.
- c. Melakukan pemeriksaan atas aktivitas unit secara rutin, harian, berkala, ataupun mendadak.

## BAB V

### ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisa dan Pembahasan secara Kualitatif

Salah satu sasaran yang perlu diperhatikan oleh perusahaan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah memberikan keterampilan pokok atau pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing karyawan dalam kegiatan operasional.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan menjadi kewajiban para karyawan yang ditunjuk untuk mengikutinya karena hal tersebut merupakan kebutuhan bagi karyawan. Di satu sisi perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain perusahaan berusaha untuk meningkatkan pendapatan demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas kerja yang merupakan implikasi dari pendidikan pelatihan sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang meningkat menggambarkan berkembang dan bermanfaat bagi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dan produktivitas yang meningkat juga akan mempunyai dampak langsung terhadap tingkat pembayaran gaji yang dapat diterima oleh masing-masing karyawan.

Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan baik secara intern maupun ekstern diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta terciptanya umpan


balik yang menunjang peningkatan strategi karyawan dan perusahaan yang pada akhirnya akan membawa dampak positif.

Sehubungan dengan pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas, maka sasaran pokok yang ingin dicapai oleh Bank BNI Syariah Makassar adalah:

- a. Untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada masing-masing karyawan agar produktivitasnya perusahaan dapat ditingkatkan.
- b. Diharapkan agar karyawan siap menghadapi perubahan dalam lingkungan pekerjaan dan dapat memberikan hasil yang potensial dalam kegiatan perusahaan oleh Bank BNI Syariah Makassar.

Adapun sistem pelatihan yang dilakukan oleh Bank BNI Syariah Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses perbandingan antara pengetahuan/ keterampilan yang dituntut oleh Job Description pada posisi tertentu dengan pengetahuan / keterampilan yang dapat dimiliki oleh pegawai yang menduduki posisi tersebut, agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya.
- b. Perencanaan dan anggaran merupakan suatu proses penetapan jenis-jenis pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan serta anggaran yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan selama satu tahun.
- c. Pengembangan prasarana pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses penyediaan tempat pendidikan dan pelatihan serta alat bantu yang diperlukan



sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan yang telah disusun serta menyiapkan pelatih.

d. Rekrutmen dan seleksi peserta merupakan suatu proses penyeleksian calon pendidikan dan pelatihan berdasarkan kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan.

e. Monitoring adalah suatu proses pemantauan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan mulai dari persiapan, pembukaan sampai berakhirnya pendidikan dan pelatihan tersebut. Sedangkan evaluasi adalah suatu proses penilaian atas kualitas hasil pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari :

1. Evaluasi akhir pendidikan dan pelatihan yaitu proses penilaian atas mutu, materi, akomodasi dan pelatih, berdasarkan penilaian peserta pendidikan dan pelatihan.

2. Evaluasi penerapan hasil pendidikan dan pelatihan, yaitu proses penilaian atas kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan / pengetahuan yang telah diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan pada pekerjaan sehari-hari berdasarkan penilaian atasan langsung peserta pendidikan dan pelatihan.

f. Pelaporan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan adalah suatu proses penyampaian hasil pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

## 5.2 Analisa Produktivitas

Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya



sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Produktivitas karyawan juga perlu memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan melalui pelatihan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas, karena untuk mencapai produktivitas kerja maksimal perusahaan harus menjamin dipilihnya orang-orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka berkerja optimal.

Pelaksanaan pelatihan merupakan pedoman yang sangat berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan akan berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Sistem pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. BNI Syariah Makassar diharapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pada tabel 5.2 dapat dilihat pendapatan, biaya personalia dan modal.

**TABEL 5.2**  
**Besarnya Pendapatan, Biaya personalia dan Modal**  
**PT. BNI Syariah Makassar**  
**Tahun 2002 s/d 2006**

TAHUN	PENDAPATKAN ( Rp)	BIAYA PERSONALIA ( Rp)	MODAL (Rp)
2002	3.902.420.452	645.495.495	383.999.272
2003	4.457.087.574	791.850.190	659.529.102
2004	6.968.042.694	854.424.581	1.901.655.054
2005	11.258.573.810	920.874.268	1.844.099.995
2006	13.589.952.436	1.357.805.800	2.517.999.995

Sumber : PT BNI Syariah Makassar 2006

Personalia dan modal terus meningkat dari tahun 2002 s/d 2006

Untuk mengetahui besarnya tingkat produktivitas karyawan selama tahun 2002 s/d 2006 ditentukan dengan menggunakan perhitungan produktivitas.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Pendapatan}}{\text{Biaya personalia} + \text{Modal}}$$

1. Tahun 2002

Besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2002 adalah:

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{3.902.420.452}{645.495.495 + 383.999.272} \\ &= 3.79 \end{aligned}$$

2. Tahun 2003

Besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2003 adalah :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{4.457.087.574}{791.850.190 + 659.529.102} \\ &= 3.07 \end{aligned}$$

3. Tahun 2004

Besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2004 adalah :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{6.968.042.694}{854.424.581 + 1.901.655.054} \\ &= 2.53 \end{aligned}$$

4. Tahun 2005

Besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2005 adalah :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{11.258.573.810}{920.874.268 + 1.844.099.995} \\ &= 4.07 \end{aligned}$$

5. Tahun 2006

Besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2006 adalah :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{13.589.952.436}{1.357.805.800 + 2.517.999.995} \\ &= 3.50. \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nampak bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar pada Tahun 2002 sebesar 3,79. Kemudian pada tahun 2003 mengalami penurunan menjadi 3,07, demikian pula pada tahun 2004 mengalami penurunan sebesar 2,53 dan pada tahun 2005 tingkat produktivitas kembali meningkat sebesar 4,07 dan terjadi penurunan pada tahun 2006 sebesar 3.50 disebabkan karena kurangnya karyawan yang mengikuti pelatihan.

### **5.3 Analisis Pengaruh Jumlah Karyawan yang mengikuti Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja karyawan BNI Syariah Makassar**

Pelaksanaan pelatihan merupakan pedoman yang sangat berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas yang dicapai. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada BNI Syariah Makassar dapat dilihat:

**TABEL 5.3.1**  
**Jumlah Karyawan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan**  
**dan Tingkat Produktivitas Kerja**  
**Pada PT.BNI Syariah Makassar**

Tahun	Jumlah karyawan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Tingkat Produktivitas Karyawan
2002	13	3,79%
2003	11	3,07%
2004	9	2,53%
2005	14	4,50%
2006	12	3,50%

Sumber : PT BNI Syariah Makassar Desember 2006

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut BNI Syariah Makassar mengadakan pelatihan setiap tahun dengan jumlah karyawan yang berbeda. Pada tahun 2002 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan 13 orang dengan tingkat produktivitas kerjanya 3,79%, selanjutnya pada tahun 2003 jumlah karyawan menurun yang mengikuti pelatihan hanya 11 orang dengan tingkat produktivitas kerja 3,07%. Demikian pula tahun 2004 jumlah karyawan yang ikut pelatihan menurun kembali menjadi 9 orang dengan tingkat produktivitasnya 2,53%. Pada tahun 2005 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan kembali meningkat menjadi 14 orang dengan tingkat produktivitasnya 4,50% dan pada tahun 2006 yang mengikuti pelatihan menurun menjadi 12 orang dengan tingkat produktivitasnya 3,50%.

Berdasarkan tabel produktivitasnya kerja karyawan dan tabel jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, maka akan dilakukan analisis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pelatihan dan produktivitas karyawan.

Dari beberapa data hasil penelitian diantara penulis dapat melakukan pembahasan mengenai jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan terhadap produktivitas kerja pada BNI Syariah Makassar periode tahun 2002 sampai dengan tahun 2006

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini, maka dalam melakukan pengujian empiris penulis menggunakan metode Regresi Sederhana. Metode ini merupakan suatu analisa kuantitatif yang digunakan untuk menghitung koefisien Regresi. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam perhitungan ini terdiri dari jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yang merupakan variabel independen dan produktivitas kerja merupakan variabel dependen. Seluruh data yang dapat digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang dimulai dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006. Model regresi yang digunakan adalah regresi linear sebagai berikut:

**Tabel 5.3.2**  
**Analisis Data Dengan Menggunakan Kalkulator**

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (X)	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
2002	13	3,79	169	14,3641	49,27
2003	11	3,07	121	9,4249	33,77
2004	9	2,53	81	6,4009	22,77
2005	14	4,50	196	20,2500	63,00
2006	12	3,50	144	12,2500	42,00
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>15,39</b>	<b>711</b>	<b>62,6899</b>	<b>210,81</b>

a. Untuk mengitung Koefisien Regresi

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \times \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{5 * 210,81 - 59 * 15,39}{5 * 711 - 59 * 59}$$

$$b = 0,378919$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$a = \frac{15,39}{5} - 0,378919 * \frac{59}{5}$$

$$a = -0,99324$$

Jadi  $Y = - 0,99324 + 0,378919 X$

$t_{hit} = 8,7903$  sedang  $t_{tabel} = 2,776$

berarti  $t_{hit} > t_{tabel} \Rightarrow$  berpengaruh signifikan

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

maka diperoleh nilai koefisien regresi

$$b = 0,379$$

$$a = - 0,993$$

dengan demikian model regresi pengaruh jumlah karyawan BNI Syariah terhadap produktivitas kerja karyawan BNI Syariah menjadi :

$$Y = - 0,993 + 0,379 X$$

Untuk mengetahui apakah model diatas layak untuk digunakan atau tidak, dilakukan uji t, dimana t hitung dibandingkan dengan t tabel.

Dari hasil analisis, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,7903$ , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05 sebesar 2,776. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk melihat pengaruh jumlah karyawan BNI Syariah yang mengikuti pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan BNI Syariah. Analisis menggunakan komputer dengan menggunakan komputer yang menggunakan program SPSS (*statistical programme for social sciences*) dapat dilihat pada Lampiran 1



Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien variabel pelatihan yang bertanda positif. Adapun besarnya pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**a = - 0,993** artinya rata-rata tingkat produktivitas kerja karyawan adalah **0,993**

**b = 0,379** artinya jika jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan bertambah 1 orang karyawan, maka pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar **0,379**.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi..

Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi antara jumlah karyawan BNI Syariah yang mengikuti pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan BNI Syariah digunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X * \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) * (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{5 * 210,81 - 59 * 15,39}{\sqrt{(5 * 62,6899 - 59 * 59) * (5 * 210,81 - 15,39 * 15,39)}}$$

$$r = 0,9811$$

Dengan memasukkan nilai-nilai tersebut diatas dalam rumus koefisien korelasi, maka diperoleh nilai koefisien korelasi,  $r = 0,9811$ . Besarnya nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya korelasi yang sangat erat antara jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dengan produktivitas karyawan BNI Syariah Makassar.

Berdasarkan analisis regresi dan koefisien korelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Makassar.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Makassar. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan modal regresi  $Y = -0,99 + 0,3789 X$ , yang berarti setiap penambahan satu karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan menyebabkan bertambahnya produktivitas kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Makassar sebesar 0,3789 . Adapun Koefisien korelasi antara jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan BNI Syariah Makassar adalah 0,9811. Hal ini berarti bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berkorelasi positif dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan BNI Syariah.

#### 6.2 Saran-Saran

Meskipun hasil penelitian telah menunjukkan keberhasilan dari program pelatihan karyawan, namun penulis tetap menyarankan beberapa hal :

1. Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, maka dari itu diharapkan perusahaan lebih meningkatkan intensitas pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

2. Kiranya kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan pada BNI Syariah Makassar lebih ditingkatkan kualitasnya secara terus-menerus sehingga pembinaan karyawan demi tercapainya kualitas karyawan yang handal dalam menghadapi tantangan pekerjaan semakin berat dapat terwujud secara berkesinambungan.
3. Kesadaran untuk terus berprestasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan harus diberikan kepada karyawan, agar karyawan merasa butuh dan perlu untuk mengikuti program-program lain diluar program yang dipersiapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafii. 1999. Bank Syariah Suatu pengenalan Umum, Jakarta : Tazkia Institute.
- Aquilano, Nicholes, J. Dkk 1998. Production and Operations Management Internasional Edition, Jakarta.
- Azwar . 2003. Metodologi Penelitian Jakarta. PT Rineka Cipta
- Gomes, 1995, Pendidikan dan Pelatihan, Penerbit, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Andi Yogyakarta
- Hamalik, O. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia – Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu . Bumi Aksara.
- Heidjacman dan Suad Husnan, 2002. Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi 1). Program Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Margono, S. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pasaribu Pamudji, 1983, Statistik, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2001. Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai, PT. Gramedia Pustaka Pertama.
- Sinungan Muchdarsyah, 1995. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Syaidam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid 2)*, Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Triton Budi Prawira, 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama , Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Umar, H. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Walpode Ronald E, 1995. *Pengantar Statistika*, Edisi Ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Werther dan Davis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Analisis Data dengan Menggunakan Program Komputer SPSS**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (X)</b>	<b>Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>
2002	13	3,79
2003	11	3,07
2004	9	2,53
2005	14	4,50
2006	12	3,50
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>15,39</b>



# Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	3.4780	.74288	5
JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	11.8000	1.92354	5

## Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	1.000 .981	.981 1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	. .002	.002 .
N	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	5 5	5 5

## Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.963	.950	.16583

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.963	77.269	1	3	.003	1.372

a. Predictors: (Constant), JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.125	1	2.125	77.269	.003 <sup>a</sup>
	Residual	.083	3	.028		
	Total	2.207	4			

a. Predictors: (Constant), JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.993	.514		-1.932
	JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	.379	.043	.981	8.790

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.149	-2.629	.643
JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	.003	.242	.516

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations	
		Zero-order	Partial
1	(Constant) JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	.981	.981

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations	Collinearity Statistics	
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant) JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN	.981	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN
1	Correlations	1.000
	Covariances	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	JUMLAH PEGAWAI YANG IKUT PELATIHAN
1	1	1.990	1.000	.01	.01
	2	.010	13.790	.99	.99

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4170	4.3116	3.4780	.72887	5
Residual	-.14270	.18838	.00000	.14362	5
Std. Predicted Value	-1.456	1.144	.000	1.000	5
Std. Residual	-.861	1.136	.000	.866	5

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

## Charts

## Histogram

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

