

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH
KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA**

Yasir Muharram Fauzi
STIBANKS Al Ma'soem
yasirfauzi1984@gmail.com

Diana Nurfadila Dewi
STIBANK Al Ma'soem
diananurfadila30@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to find out how much influence the Training and Motivation on Employee Productivity at Bank Syariah Syariah Bandung Branch Office Suniaraja. This study employs associative quantitative method, with a population of all bank employees and using saturated or census samples so that a questionnaire of 42 is needed to determine employee responses. Use the same pattern. In addition to data from questionnaires that were processed using the IBM SPSS Statistics 23 application, the authors also obtained data from experts' theories about training and motivation for employee productivity to strengthen analysis. The results showed that the trigger event was dominated by motivation rather than training. This can be seen from the test results between the two variables after the indicators are entered, the validity test, the validity test and other calculation results. As if combined between the two, this study revealed that the existence of training and providing motivation is very influential on employee productivity.

Keywords: *Training, Motivation and Employee Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif, dengan populasi seluruh karyawan bank dan menggunakan sampel jenuh atau sensus sehingga diperlukan kuesioner sebanyak 42 untuk mengetahui tanggapan karyawan. Data yang dibutuhkan adalah data primer. Selain data dari kuesioner yang diolah dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 23*, penulis juga mendapat data-data dari teori para ahli tentang pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan untuk memperkuat analisis. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor pemicu (*trigger event*) didominasi oleh motivasi dibanding pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji diantara kedua variable tersebut setelah dimasukkan indikator, uji validitas, uji validitas dan hasil perhitungan yang lainnya. Adapun jika digabung antara keduanya, Penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan adanya pelatihan dan pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang ekonomi syariah kali ini akan mencoba meneliti faktor-faktor atau variable-variabel yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia atau sumber daya insani di lembaga keuangan syariah. Dalam dunia perbankan syariah sudah pasti menggunakan tools atau alat, adapun bagian dari alat itu diantaranya adalah sumber daya manusia yang ada di internal perbankan syariah itu sendiri atau sering disebut dengan karyawan. Keberadaan karyawan sangat urgen karena merupakan lini vital dari internal kinerja perbankan syariah baik dan buruknya secara internal maupun eksternal. Adapun didalamnya sangat bervariasi dari mulai level tertinggi atau atasan sampai level terendah atau bawahan.

Pada masa persaingan global ini khususnya di dunia perbankan, karyawan diuntut untuk bekerja se-produktif mungkin bahkan harus lebih produktif dibanding lembaga keuangan pesaing yang sama-sama berlomba untuk menarik nasabah sebanyak mungkin. Kualitas karyawan pada kurun waktu secara periodik tertentu harus dituntut ada peningkatan agar bisa tetap berdaya saing dengan perbankan syariah yang lain.

Jika melihat pada teori-teori perilaku sumber daya manusia dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya perlu ada penunjang dan pendorong. Adapun yang akan coba diteliti oleh peneliti kali ini yakni penunjang dan pendorong itu di lihat dari aspek adakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas karyawan tersebut.

Bank BRISyariah telah menerapkan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, Hasil dari produktivitas karyawan dapat dilihat dari jumlah karyawan dan jumlah penghasilan bank yang didapat setiap tahunnya yang terus menurun. Hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut:

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan dan Nasabah Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase %	Jumlah Nasabah	Persentase %
1.	2016	45	-	139	-
2.	2017	43	-4,4	71	-48,9
3.	2018	42	-2,3	46	-35,2

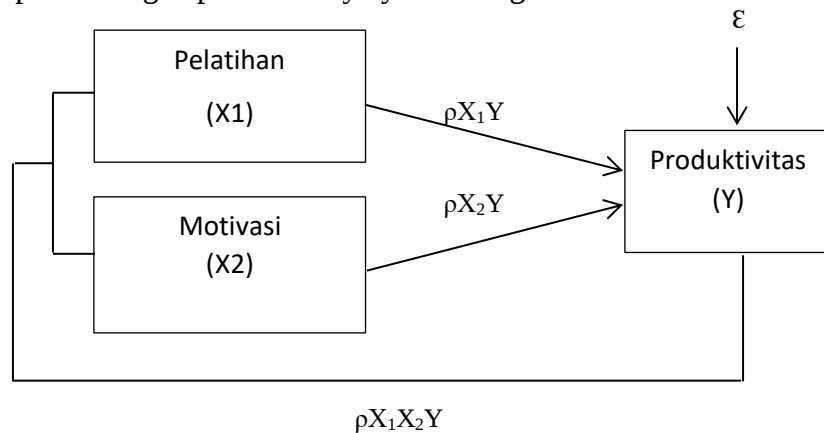
Sumber : Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah Karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja setiap tahunnya mengalami penurunan selama periode tiga tahun terakhir.

1.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian ini yang membahas kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia terhadap produktifitas karyawan itu sendiri, maka penulis membuat kerangka pemikiran Pelatihan dan motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Adapun kerangka pemikirannya yaitu sebagai berikut:



Sumber gambar : Hasil penelitian 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.3 Tinjauan Pustaka

Definisi bank syariah menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 dalam Soemitra (2012:63) tentang perbankan syariah, “Bank Syariah adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat banyak, bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”

Sedangkan menurut Undang-Undang Perbankan Syariah No. 21 tahun 2008 dalam Kasmir (2014:3) menyatakan bahwa “Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.”

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai macam pelatihan. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas sekarang atau pekerjaan dimasa yang akan datang. Dalam kaitan pengertian dari pelatihan, para ahli mengemukakan beberapa pendapat mengenai definisi pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu.

Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk membangkitkan kembali semangat yang sempat menurun yang diakibatkan oleh berbagai macam sebab, baik dari pengaruh diri sendiri atau lingkungan sekitar yang berhubungan langsung dengan karyawan. Menurut Luthans dalam Kaswan (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang yang diperlukan setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagai dorongan agar mencapai tujuan.” Sedangkan menurut Chung dan Megginson dalam Budi (2010) : “Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengejar suatu tujuan.”

Menurut John Soeprihanto dalam Budi (2010) produktivitas adalah perbandingan hasil keseluruhan sumberdaya antara jumlah produksi (output) dan sumberdaya yang digunakan (input). Menurut Umar dalam Budi (2010:80) produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah produktivitas karyawan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dan jenis datanya adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan menyebarkan kuosioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yang berjumlah 42 orang. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sugiono (2014:118) mengemukakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan yaitu 42 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yakni pelatihan (X1), dan motivasi (X2) sedangkan yang menjadi variable independen yaitu produktivitas karyawan (Y). variable-variabel tersebut akan diukur dengan skala *Likert*. Berikut adalah operasional variabelnya:

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Alat ukur	Skala
Pelatihan (X1) menurut (Mangkunegara, 2013)	1. Jenis pelatihan	a. kemudahan pelaksanaan b. Bermanfaat dengan adanya pelatihan	Ordinal
	2. Tujuan pelatihan	a. Meningkatkan keterampilan. b. Peningkatan Kerja Karyawan. c. Memberi Pemahaman terhadap etika kerja.	Ordinal
	3. Materi	a. materi mapu dimengerti dengan mudah oleh karyawan. b. materi sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing karyawan.	Ordinal
	4. Waktu	a. waktu digunakan sesuai dengan kemampuan. b. tempo penyampaian materi mudah dimengerti.	Ordinal
Motivasi (X2) menurut Sofyandi dan Garniwa (2007)	1. Kebutuhan Fisik	a. Terpenuhinya biaya kebutuhan. b. Terpenuhinya kebutuhan fasilitas kerja.	Ordinal
	2. Kebutuhan Rasa Aman	a. Terjaminnya keselamatan kerja. b. terjaminnya peralatan kerja yang bagus.	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	a. Mendorong rasa saling menghargai dan menghormati b. Mendorong rasa percaya diri dalam bekerja c. Mendorong kondisi kerja yang kondusif	Ordinal
	4. Kebutuhan Pengakuan	a. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja. b. Perhatian dan bimbingan dari atasan .	Ordinal
	5. Kebutuhan Aktualisasai Diri	a. Kewenangan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing b. Pencapaian prestasi serta ambisi yang diinginkan	Ordinal
Produktivitas kerja (Y) menurut Henry Simamora (2004)	1. Kuantitas Kerja	a. mampu menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	Ordinal
	2. Kualitas Kerja	a. mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik. b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	a. Standar waktu dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah tepat sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Ordinal

Sumber : Hasil penelitian 2019

Alat pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Sedangkan analisis data dan rancangan uji hipotesisnya menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Dalam olah datanya menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Berikut adalah hasil analisis data.

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas penelitian dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut valid. Dalam hal ini r_{tabel} dengan $N=42$, dikurangi 2 menjadi 40 sampel adalah 0,304. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pelatihan

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,649	0,304	Valid
2	0,636	0,304	Valid
3	0,602	0,304	Valid
4	0,572	0,304	Valid
5	0,578	0,304	Valid
6	0,702	0,304	Valid
7	0,682	0,304	Valid
8	0,629	0,304	Valid
9	0,506	0,304	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 9 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,790	0,304	Valid
2	0,825	0,304	Valid
3	0,807	0,304	Valid
4	0,868	0,304	Valid
5	0,851	0,304	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics* 23 diketahui bahwa nilai reliabilitas variabel pelatihan dan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,795	,798	9

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukan alpha 0,795 yang berarti reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,886	5

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukan alpha 0,882 yang berarti reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel pelatihan dan produktivitas.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39658584
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,088
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian 2019

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas yang diperoleh dari *Significance* pada bagian *Shapiro-Wilk* menunjukan tingkat signifikan pelatihan sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti produktivitas memiliki distribusi data yang normal.

4. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan apakah variabel *dependent* dan variabel *independent* memiliki pengaruh secara parsial atau secara individu. Dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,846	2,724		2,881	,006
JumlahX1	,352	,080	,570	4,391	,000

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,391 > \text{nilai } t_{tabel} = 0,304$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan .

3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Berikut adalah hasil analisis data.

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas penelitian dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut valid. Dalam hal ini r_{tabel} dengan $N=42$, dikurangi 2 menjadi 40 sampel adalah 0,304. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,671	0,304	Valid
2	0,655	0,304	Valid
3	0,457	0,304	Valid
4	0,589	0,304	Valid
5	0,643	0,304	Valid
6	0,757	0,304	Valid
7	0,743	0,304	Valid
8	0,623	0,304	Valid
9	0,622	0,304	Valid
10	0,615	0,304	Valid
11	0,604	0,304	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 11 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* diketahui bahwa nilai reliabilitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,852	11

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,853 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel motivasi dan produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24036401
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,064
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian 2019

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas yang diperoleh dari *Significance* pada bagian *Shapiro-Wilk* menunjukkan tingkat signifikan motivasi sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti motivasi memiliki distribusi data yang normal.

4. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan apakah variabel *dependent* dan variabel *independent* memiliki pengaruh secara parsial atau secara individu.

**Tabel 12. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7,846	2,724		2,881	,006
JumlahX1	,352	,080	,570	4,391	,000

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 5,273 >$ nilai $t_{tabel} = 0,304$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

3.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja

Berikut adalah hasil analisis data.

1. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen (atau lebih) secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel independen X_1 , X_2 , dan variabel dependen Y .

**Tabel 13. Analisis Korelasi berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,448	2,16682	2,136

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan
 - b. Dependent Variable: Produktivitas
- Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel *model summary* diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 artinya terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan motivasi (secara simultan) terhadap produktivitas karyawan.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masalah atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependen*).

Tabel 14. Analisis Regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,062	2,986		,691	,494
Pelatihan	,190	,086	,308	2,198	,034
Motivasi	,266	,080	,468	3,340	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,062 + 0,190X_1 + 0,266X_2$$

Maka model diatas dapat dijelaskan, bahwa:

- a. Nilai konstanta, artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai produktivitas karyawan sebesar 2,062.
- b. Variabel X₁ terhadap Y, nilai koefisien tingkat pelatihan untuk variabel X₁ sebesar 0,190. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan tingkat pelatihan satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,190 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Variabel X₂ terhadap Y, nilai koefisien tingkat motivasi untuk variabel X₂ sebesar 0,266. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Tabel 15. Analisis Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,448	2,16682	2,136

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan
b. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada tabel di atas (*model summary*), dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,475 atau 47,5% . Jadi disimpulkan bahwa pengaruh variabel *independent* yaitu pelatihan dan motivasi terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas karyawan sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji f

Pengujian ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel *dependent* dan variabel *independent* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) atau tidak. Hal tersebut ditunjukkan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 16. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165,867	2	82,934	17,664	,000 ^b
Residual	183,109	39	4,695		
Total	348,976	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 17,664 > F_{tabel} = 3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pelatihan dan motivasi (secara simultan) artinya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan, hal ini dapat dilihat pada hasil uji parsial (uji t) yaitu $t_{hitung} = 4,391 > t_{tabel} 0,304$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel pelatihan mempengaruhi variabel produktivitas karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan, hal ini dapat dilihat pada hasil uji parsial (uji t) yaitu $t_{hitung} = 4,391 > t_{tabel} 0,304$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel pelatihan mempengaruhi variabel produktivitas karyawan.
3. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja secara simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 17,664 dan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,24. Dengan demikian $F_{hitung} = 17,664 > F_{tabel} = 3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.2 Saran

Adapun saran untuk Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yaitu Pihak bank diharapkan untuk lebih meningkatkan kegunaan pelatihan agar menciptakan karyawan yang lebih terlatih lagi, saling memberi motivasi agar tetap meningkatkan produktivitas. Meskipun terdapat pengaruh pada penelitian ini tetap harus lebih ditingkatkan lagi untuk lebih memberi motivasi kepada karyawan agar menghasilkan produktivitas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, T. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Persefektif Partnership dan Kolektivitas* . Jakarta: Oryza.
- Kasmir. (2014). *Dasar-Dasar Perbankan Syariah Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisii III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Soemitra, A. (2012). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syaraiah* . Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Sulita Bandung.