

# HUBUNGAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KASEL KANTOR PUSAT

Ali Akbar<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Susila Dewi<sup>3</sup>

Progam Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Mmuhammad Arsyad Al –  
Banjari, Banjarmasin

NPM 16.31.0181

E-mail: [Aliakbar96@gmail.com](mailto:Aliakbar96@gmail.com) No. HP 081347065926

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana deskripsi pelatihan, produktivitas kerja dan kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat, bagaimana hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat, manakah diantara pelatihan dan produktivitas kerja yang lebih berhubungan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif, populasi penelitian karyawan Bank Kalsel kantor pusat, pengambilan sampel menggunakan teknik random, yakni memilih secara acak dan jumlah sampel 53 responden. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang pelatihan, produktivitas dan kinerja karyawan kepada 53 responden. Peneliti ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabil, serta menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat, adanya hubungan antara pelatihan dan produktivitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel kantor pusat.

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas, Kinerja.

---

## ABSTRACT

This study aims to determine how the description of the training, work productivity and employee performance of Bank Kalsel central office, how the relationship between training and productivity on the performance of the employees of the Bank Kalsel central office, where in between training and labor productivity is related to employee performance of Bank Kalsel central office.

This research design using quantitative research, the study population employees of Bank Kalsel central office, using sampling techniques random, yakni choose randomly and total sample of 53 respondents. Data obtained by distributing questionnaires about the training, productivity and performance of employees to 53 respondents. This research using validity test and reliability test to measure the validity and reliabil, as well as analyse the classical assumption test, multiple linear regression analysis and F test.

The results indicate a relationship between training and productivity on the performance of the employees of the Bank Kalsel central office, the relationship between training and productivity together on the performance of employees ' Bank Kalsel central office.

Keywords: Training, Productivity, Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Karena pada dasarnya sumber daya manusia termasuk suatu unsur dari kekuatan daya saing bangsa, maka untuk itu sumber daya manusia sangatlah dituntut untuk menjadi unggul dan profesional dalam kinerjanya untuk kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi saat ini.

Bagaimana seandainya jika suatu perusahaan menerima karyawan tetapi tidak mengadakan *training* (pelatihan). Bisa jadi karyawan tersebut merasa kebingung entah bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik.

Bank kalsel adalah perusahaan BUMD yang bergerak di bidang perbankan. Di dalam Perusahaan Bank Kalsel sendiri karyawannya mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan oleh Bank Kalsel sendiri dengan memfokuskan pada sasaran meningkatkan produktivitas karyawan, mutu kerja, ketepatan, dan lain-lain. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan berupa pendidikan, melalui pendidikan ini maka bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tapi perlu juga diperhatikan, pelatihan yang dilakukan apakah sudah membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya.

Setiap organisasi ataupun perusahaan sudah pasti selalu berupaya agar para karyawan atau pekerja yang terlibat dalam setiap kegiatan organisasi diharuskan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang bagus untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah disepakati.

Produktivitas kerja memiliki 3 unsur untuk penilainya, yang pertama adalah unsur semangat kerja yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, yang kedua adalah unsur cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, dan yang ke tiga adalah hasil kerja yang diperoleh dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja ini bisa dilihat dari segi jumlah atau frekuensi di atas standar yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwasanya karyawan tersebut produktif dalam menyelesaikan semua tugas pada pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang diberikan oleh Perusahaan Bank Kalsel beberapa diantaranya dengan proses psikologis yang tujuannya agar dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan agar menjadi lebih baik dalam bekerja, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yang sudah disepakati. Sebagian karyawan akan termotivasi dengan motivasi yang sudah diberikan perusahaan Bank Kalsel, tapi tidak dengan hal yang lainnya karena kembali lagi semua itu pada masing-masing karakter karyawan itu sendiri.

Hasil dari pelatihan dan produktivitas optimal yang muncul dari karyawan dan akan bermanfaat bagi perusahaan. Prestasi kerja seorang karyawan yang diperoleh melalui proses panjang (proses penilaian pada prestasi kerja) dan bagaimana hasil ataupun upaya seorang karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya dengan kemampuan pribadinya serta sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum? . Maka untuk itulah alasan mengapa penilaian prestasi kerja sangat penting dalam mengevaluasi sejauh mana kemampuan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manfaat dari pelatihan adalah agar dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompetensi dan layak menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya, dan sehingga produktivitas kerja meningkat, maka dari situlah dimana seseorang patut dinilai prestasi kerjanya.

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Rachamawati (2015 :110), Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rusli Syarif (2015: 1) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.

Menurut Riyanto (2016:22), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Handoko (2015:210), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur suatu hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, maka produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Sinungan (2015), produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Pelatihan dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Pelatihan, Produktivitas Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.
2. Bagaimana Hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.
3. Manakah diantara Pelatihan dan Produktivitas Kerja yang lebih berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan Pelatihan, Produktivitas Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.
2. Menganalisis Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.
3. Menganalisis Hubungan Variabel yang Dominan antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.

### **Penelitian Sebelumnya**

Wiky Heryatno (612010410150), Universitas Wiralodro Indramayu 2013 dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat)"

Hasil yang di dapat, Pelatihan Kerja pada Sekertariat atau KKPU Jawa Barat berdasarkan indikator termasuk klasifikasi sangat baik dengan total jumlah skor 614,5. Penempatan pegawai pada Sekertariat KPU Jawa barat berdasarkan indikator termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik dengan jumlah skor 777. Kinerja pegawai pada Sekertariat KPU Jawa Barat termasuk kedalam klasifikasi baik dengan jumlah skor 607,5. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikan si 5% dan derajat kebebasan (dk)  $35-2 = 33$  didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,03, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,24 > 2,03$ ) ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $35-2 = 33$  didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,94, karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,94 < 2,03$ ) ada pengaruh signifikan pepenempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $35-2 = 33$  didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,03, karena  $t_{hitung} >> t_{tabel}$  ( $3,75 > 2,03$ ) ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap pegawai melalui penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $35-2 = 33$  didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,03, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,70 > 2,03$ ) ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja.

### **Kerangka Teoritis**

Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan intinya ditujukan agar prestasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketrampilan dan kemahiran karyawan agar karyawan bekerja secara optimal dan tak diragukan lagi perusahaan akan mencapai tujuannya.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa :

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Dari pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya. Mengarah pada suatu tujuan yang umum dengan waktu yang singkat, ilmu yang praktis

dan mudah dimengerti karena sudah dirancang sedemikian rupa pelatihan diharapkan bisa diterapkan oleh masing-masing karyawan.

Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2013:233) menyatakan bahwa :

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil pada berbagai pekerjaan, sebagaimana halnya suatu kepuasan, tetapi lebih merupakan kepada perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Dari uraian diatas motivasi diarahkan kepada karyawan agar suka rela melibatkan dirinya untuk bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja, dengan begitu akan timbul perilaku yang mengarah pada komitmen dimana karyawan ada dalam posisinya melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya demi kepentingan perusahaan.

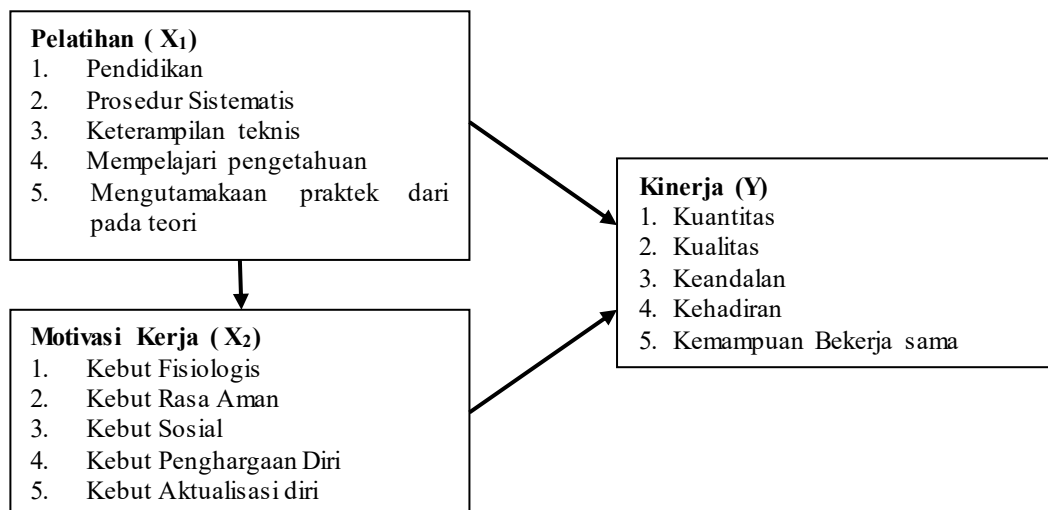
Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari pendapat diatas Kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang atas kewajiban dan tanggung jawabnya dengan segala kemampuan, kreatifitas, waktu dan tenaga bekerja dengan sedia untuk kepentingan perusahaan demi mencapai tujuan umum.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja merupakan peningkatan potensi kemampuan dari seorang karyawan yang mana karyawan tersebut perlu diberikan motivasi demi mengoptimalkan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan optimalnya karyawan bekerja terwujudlah Kinerja karyawan.

**Gambar 1. Kerangka Teoritis**



## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan variabel bebas (Independent Variable), dalam penelitian ini variabel (X1) Pelatihan dan variabel (X2) Produktivitas. Sedangkan variabel terikat (Dependent Variable) dalam penelitiann ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini ada 115 orang karyawan bank Kalsel Kantor Pusat, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan. Metode analisis data data yang digunakan yaitu berupa uji valliditas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik , analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi (R2) menggunakan aplikasi SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Kriteria ujinya adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrument penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid. Pengjan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Hitung	Tabel	Keterangan
PELATIHAN	P1	0,806	0,270	Valid

	P2	0,556	0,270	Valid
	P3	0,751	0,270	Valid
	P4	0,822	0,270	Valid
	P5	0,760	0,270	Valid
	P6	0,832	0,270	Valid
	P7	0,624	0,270	Valid
	P8	0,688	0,270	Valid
	P9	0,753	0,270	Valid
	P10	0,753	0,270	Valid
	PRODUKTIVITAS	P11	0,779	0,270
P12		0,753	0,270	Valid
P13		0,890	0,270	Valid
P14		0,891	0,270	Valid
P15		0,691	0,270	Valid
P16		0,847	0,270	Valid
P17		0,721	0,270	Valid
P18		0,825	0,270	Valid
P19		0,876	0,270	Valid
P20		0,894	0,270	Valid
KINERJA	P21	0,806	0,270	Valid
	P22	0,556	0,270	Valid
	P23	0,751	0,270	Valid
	P24	0,822	0,270	Valid
	P25	0,760	0,270	Valid
	P26	0,832	0,270	Valid
	P27	0,573	0,270	Valid
	P28	0,717	0,270	Valid
	P29	0,753	0,270	Valid
	P30	0,753	0,270	Valid

Sumber : Lampiran diolah kembali, 2020

### Uji Reliabilitas

Kriteria ujiannya adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan reliable Atau jika nilai alpha  $>0,60$ , dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan tidak reliabel. Dibawah ini data dari SPSS 23.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	r Alpha	r tabel	Keterangan
Pendidikan	0,734	0,60	Reliable
Prosedur Sistematis	0,822	0,60	Reliable
Keterampilan teknis	0,829	0,60	Reliable
Mempelajari pengetahuan	0,690	0,60	Reliable
Mengutamakan praktek	0,794	0,60	Reliable
<b>Pelatihan</b>	0,596	0,60	Reliable
Kemampuan	0,806	0,60	Reliable
Meningkatkan Hasil	0,889	0,60	Reliable

Semangat Kerja	0,810	0,60	Reliable
Pengembangan Diri	0,812	0,60	Reliable
Efisiensi	0,886	0,60	Reliable
<b>Produktivitas</b>	0.841	0,60	Reliable
<b>Kinerja</b>	0,596	0,60	Reliable

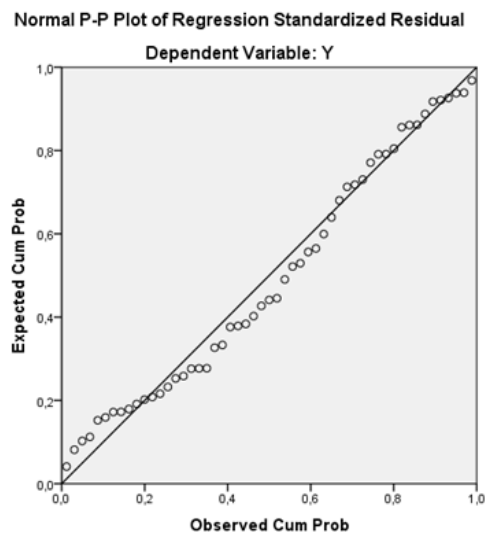
Sumber : Data SPSS 23 yang diolah, Tahun 2020

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot*.

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data Primer diolah kembali, 2020

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa plot/ titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada dan disepanjang garis 45 derajat, jadi disimpulkan bahwa hasil data penelitian berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan X1	,682	1,466
	Produktivitas X2	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Y

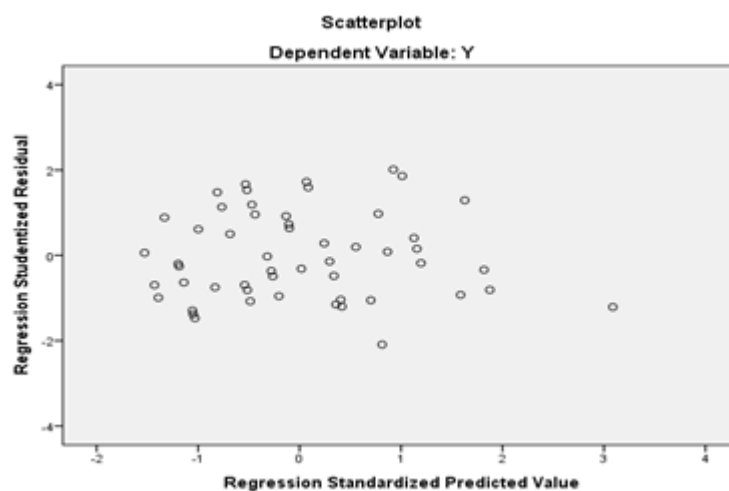
Sumber : Data Primer diolah kembali, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance tidak* ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas di dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda di sebut heterokedastisitas., seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah kembali, 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas terlihat digambar bahwa angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heterokedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Produktivitas kerja dan pelatihan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,460	,752		1,943	,228
	X1	,951	,072	,267	13,280	,000
	X2	1,026	,064	,362	15,950	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah kembali, 2020

$$Y = 1,460 + 0,951 X_1 + 1,026 X_2$$

Berdasarkan output SPSS 23 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta = 1,460  
Jika variabel produktivitas kerja dan pelatihan kerja di asumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,460
2. Koefisien Pelatihan  $X_1$   
Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,951, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,951.
3. Koefisien Produktivitas Kerja  $X_2$ .  
Nilai koefisien produktivitas kerja sebesar 1,026, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk produktivitas kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,026.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas Produktivitas dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,040	2	57,904	280,874	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,659	42	,206		
	Total	587,698	52			

1. Dependent Variable: Y
2. Predictors: (Constant), X1, X2
3. Predictors : (constant), Pelatihan, Produktivitas
4. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari uji ANOVA didapat nilai F hitung sebesar 280,874 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas Produktivitas dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut.

**Tabel 6. Uji  $R^2$**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 <sup>a</sup>	,985	,982	,454

1. Predictors: (Constant), X1, X2
2. Dependent Variable: Y
3. Predictors : (constant), Pelatihan, Produktivitas
4. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,982. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Produktivitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 98.2%.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Ada Hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat



Banjarmasin.

Pada Uji Validitas didapatkan semua hasil Valid, artinya ada Hubungan Signifikan antara Pelatihan dan Produktivitas terhadap Kinerja karyawan Bank Kalsel yaitu dari P1 sampai dengan P30. Pada uji reabilitas Dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,734. Nilai ini lebih besar >0,60, artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen kinerja dan produktivitas serta variabel dependen kinerja karyawan yaitu 0,734. Pada hasil uji analisis berganda Berdasarkan output SPSS 23 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,460 + 0,951 X_1 + 1,026 X_2$$

2. Ada Hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat Banjarmasin.
  - (1) Konstanta = 1,460  
Jika variabel Produktivitas kerja dan pelatihan kerja di asumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,460
  - (2) Koefisien Pelatihan X1  
Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,951, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,951.
  - (3) Koefisien Produktivitas X2  
Nilai koefisien Produktivitas sebesar 1,026, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Produktivitas akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,026. artinya ada Hubungan Signifikan antara Pelatihan dan Produktivitas terhadap Kinerja karyawan Bank Kalsel.
3. Manakah diantara Pelatihan dan Produktivitas Kerja yang lebih berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.  
Pada Analisis Regresi Linear Berganda didapatkan Standar Coefficients untuk Pelatihan (X1) 0,267 dan Produktivitas (X2) 0,362. Jadi nilai berhubung nilai X2 lebih besar dari X1, maka yang paling berhubungan terhadap kinerja adalah Produktivitas .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hanni. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2016. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sugiono. 2012 *Penelitian untuk Bisnis*, Cetakan Kesembilan. Alfabeta, Bandung