

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PT PERMODALAN NASIONAL  
MADANI MEKAAR SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

Oleh :

**Zhalsabila Putry**

20 0403 0015

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

**2025**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PT PERMODALAN NASIONAL  
MADANI MEKAAR SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

Oleh :

**Zhalsabila Putry**

20 0403 0015

**Pembimbing:**

**Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

**2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zhalsabila Putry

NIM : 2004030015

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



Zhalsabila Putry

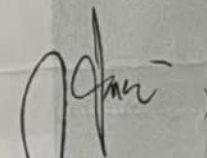
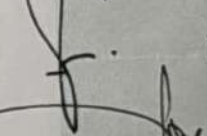
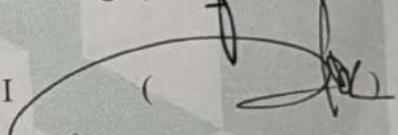
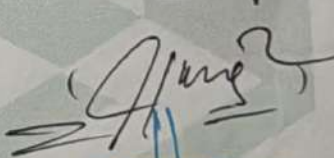
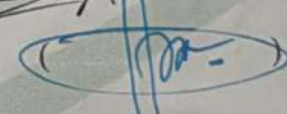
NIM. 2004030015

## HALAMAN PENGESAHAN

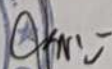
Skripsi berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah yang ditulis oleh Zhalsabila Putry Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030015, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 06 Oktober 2025 Miladiyah bertepatan dengan 14 Rabi'ul Akhir 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 08 Oktober 2025

### TIM PENGUJI

- |                                          |                   |                                                                                           |
|------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang      | (  ) |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A.                    | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Mursyid, S.Pd., M.M.                  | Penguji I         | (  ) |
| 4. Akbar Sabani, S.El., M.E.             | Penguji II        | (  ) |
| 5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.        | Pembimbing        | (  ) |

### Mengetahui:

Rektor UIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
  
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah  
  
Umar, S.E., M.SE.  
NIP 199404072020121017

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى  
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah” setelah melalui proses dan perjuangan yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada cinta pertama dan pintu surgaku, ibunda Mispa (Almarhumah), ayahanda Sofyan (Almarhum), dan tak lupa kepada bapak sambung saya yaitu bapak Julmi, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang yang selalu memberikan do’a serta dukungan dan motivasi hingga saya mampu menyelesaikan studi saya

sampai meraih gelar sarjana. Tiada apa-apa yang bisa saya berikan kecuali do'a dan persembahan karya tulis ini, selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., M.A., Dr. Alia Lestari, M.Si. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.Ag., M.Ag. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Umar, S.E., M.SE. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Ibu Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Andi Musniwan Kasman, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademik.

5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. selaku pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penelitian ini.
6. Mursyid, S.Pd., M.M. selaku dosen penguji I dan Akbar Sabani, S.E.I., M.E. selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritikan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
7. Zainuddin S.E., M.Ak. Kepala unit perpustakaan UIN Palopo dan segenap karyawan UIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kaka tercinta Resky Winalda, S.E. dan Amalia Luxtasiana, S.Pd. terima kasih juga telah memberikan motivasi kepada penulis untuk bisa menyelesaikan pendidikan, terima kasih atas dukungan dan kasih sayangnya
10. Kepada partner hidup saya yang terkasih yang tak kalah penting kehadirannya yaitu suami tercinta Muh. Fathir Ismail, S.M. yang menjadi salah satu penyemangat saya karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Telah menjadi rumah tempat berkeluh kesahku diwaktu lelahmu, menjadi pendengar

yang baik, menghibur, penasehat yang baik, senantiasa memberikan cinta dan semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah mengganti berkali kali lipat kesabaranmu dan sukses selalu kedepannya untuk kita berdua. Aamiin!

11. Untuk bidadari kecil ibu “Zelina Naura Savana” terimakasih sudah mau bekerja sama nak, tumbuhlah jadi anak yang pintar, sholehah, cantik, dan bisa membanggakan orang tua. Savana anak ibu dan ayah yang menjadi sumber motivasi dan semangat dalam setiap langkah hidup. Terima kasih telah memberi warna, arti, dan kekuatan dalam perjalanan ini.
12. Mertua saya ibu Sitti Hajar dan bapak Nasir terima kasih juga atas segala kasih sayang yang diberikan, terima kasih telah menjadi ibu dan bapa mertua yang sangat baik, dan penuh rasa sayang serta cinta kepada penulis.
13. Keluarga besar saya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu, dengan tulus dan rasa syukur peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada kalian yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, dan doa yang tiada hentinya.
14. Kepada sahabat saya Maizarah Misterjeng, Novia Ansar, dan Sri Afika yang kebersamaan dari SMP hingga sekarang, terima kasih atas kebaikan yang diberikan kepada saya semoga kita semua sukses dan sehat-sehat sahabat.
15. Untuk semua teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2020 terkhusus kelas MBS A yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, serta teman-teman yang telah memberikan warna dalam perjalanan kuliah saya hingga menyusun skripsi ini.
16. Teman-teman JFF saudara semasa dikampus yang memberikan banyak pengalaman yang menyenangkan selama perkuliahan, terima kasih telah



memberikan pengalaman baru untuk penulis dan penulis bisa mendapatkan teman baru seperti kalian yang asik.

17. Zhalsabila putry, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih sudah berjuang menjadi yang baik, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya, yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih diriku sudah mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada, semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang tak terhingga dari berbagai pihak mendapat balasan yang layak disisi Allah SWT. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 19 Juni 2025

**Zhalsabila Putry**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                        |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan          |
| ب          | Ba   | B                  | Be                          |
| ت          | Ta   | T                  | Te                          |
| ث          | Ša   | š                  | es (dengan titik di atas)   |
| ج          | Jim  | J                  | Je                          |
| ح          | Ḥa   | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah)  |
| خ          | Kha  | Kh                 | ka dan ha                   |
| د          | Dal  | D                  | De                          |
| ذ          | Žal  | Ž                  | Zet (dengan titik di atas)  |
| ر          | Ra   | R                  | Er                          |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                         |
| س          | Sin  | S                  | Es                          |
| ش          | Syin | Sy                 | es dan ye                   |
| ص          | Šad  | š                  | es (dengan titik di bawah)  |
| ض          | Ḍad  | ḍ                  | de (dengan titik di bawah)  |
| ط          | Ṭa   | ṭ                  | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | Ẓa   | ẓ                  | zet (dengan titik di bawah) |
| ع          | `ain | `                  | koma terbalik (di atas)     |
| غ          | Gain | G                  | Ge                          |

|   |        |   |          |
|---|--------|---|----------|
| ف | Fa     | F | Ef       |
| ق | Qaf    | Q | Ki       |
| ك | Kaf    | K | Ka       |
| ل | Lam    | L | El       |
| م | Mim    | M | Em       |
| ن | Nun    | N | En       |
| و | Wau    | W | We       |
| ه | Ha     | H | Ha       |
| ء | Hamzah | = | Apostrof |
| ي | Ya     | Y | Ye       |

Hamsah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka di tulis dengan tanda (°).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama          | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| َ     | <i>fathah</i> | a           | a    |
| ِ     | <i>kasrah</i> | i           | i    |
| ُ     | <i>dammah</i> | u           | u    |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama                  | Huruf Latin | Nama    |
|-------|-----------------------|-------------|---------|
| اَ اِ | <i>fatḥah dan yā'</i> | ai          | a dan i |
| اُ    | <i>fatḥah dan wau</i> | au          | a dan u |

Contoh : كَيْفَ : kaifa

هَؤُلَ : haula

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf | Nama                            | Huruf dan Tanda | Nama                |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ اِ ا...        | <i>fatḥah dan alif atau yā'</i> | ā               | a dan garis di atas |
| اِ اِ اِ          | <i>kasrah dan yā'</i>           | ī               | i dan garis di atas |
| اُ                | <i>ḍammah dan wau</i>           | ū               | u dan garis di atas |

مَاتَ : māta

رَمَى : rāmā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'*

*marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

|                           |                                |
|---------------------------|--------------------------------|
| رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ     | : <i>raudah al-atfāl</i>       |
| الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ | : <i>al-madīnah al-fādilah</i> |
| الْحِكْمَةُ               | : <i>al-hikmah</i>             |

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ـَ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

|           |                   |
|-----------|-------------------|
| رَبَّنَا  | : <i>rabbanā</i>  |
| نَجِّينَا | : <i>najjainā</i> |
| الْحَقُّ  | : <i>al-haqq</i>  |
| نُعِمُّ   | : <i>nu'ima</i>   |
| عُدُّوْ   | : <i>'aduwwun</i> |

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh :

|           |                                         |
|-----------|-----------------------------------------|
| عَلِيٌّ   | : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)         |
| عَرَبِيٌّ | : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiyy) |

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

|               |                                                  |
|---------------|--------------------------------------------------|
| الشَّمْسُ     | : <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )    |
| الزَّلْزَلَةُ | : <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i> ) |
| الْفَلْسَفَةُ | : <i>al-falsafah</i>                             |
| الْبِلَادُ    | : <i>al-biladu</i>                               |

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| تَأْمُرُونَ | : <i>ta'murūna</i> |
| النَّوْعُ   | : <i>al-nau'</i>   |
| شَيْءٌ      | : <i>syai'un</i>   |
| أُمِرْتُ    | : <i>umirtu</i>    |

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata —Allah yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāfilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| دِينُ اللَّهِ   | بِاللَّهِ     |
| <i>dīnullāh</i> | <i>billāh</i> |

Adapun *tā''marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : hum fī rahmatillāh

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi''a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan Syahru  
Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī Nasr  
Hāmid Abū Zayd Al-Tūft*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī'' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,  
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad  
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,  
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:

swt. = shubahanahu wa ta'ala

saw. = shallallahu \_alaihi wa sallam

a.s = \_alaihi al-salam

H = Hijrah

M = Masehi



|             |                                             |
|-------------|---------------------------------------------|
| SM          | = Sebelum Masehi                            |
| Wr.         | = Warahmatullaahi                           |
| Wb.         | = Wabarakaatuh                              |
| 1.          | = Lahir tahun (untuk yang masih hidup saja) |
| w.          | = Wafat sebelum                             |
| QS.../...:4 | = QS Al-Baqarah/2:4 atau QS Ali _Imran/3:   |

## DAFTAR ISI

|                                                             |              |
|-------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>                    | <b>i</b>     |
| <b>PRAKATA .....</b>                                        | <b>i</b>     |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN .....</b> | <b>vi</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                     | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                   | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                   | <b>xvii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                         | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                              | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang.....                                      | 1            |
| B. Rumusan Masalah.....                                     | 8            |
| C. Tujuan Penelitian .....                                  | 9            |
| D. Manfaat Penelitian .....                                 | 10           |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>                            | <b>11</b>    |
| A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....            | 11           |
| B. Landasan Teori .....                                     | 14           |
| C. Kerangka Pikir.....                                      | 35           |
| D. Hipotesis Penelitian .....                               | 35           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                      | <b>37</b>    |
| A. Jenis Penelitian .....                                   | 37           |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....                         | 37           |
| C. Definisi Operasional Variabel .....                      | 38           |
| D. Populasi dan Sampel .....                                | 39           |
| E. Teknik Pengumpulan data.....                             | 39           |
| F. Instrumen Penelitian .....                               | 40           |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....           | 40           |

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| H. Teknik Analisis Data .....                   | 42        |
| <b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....</b> | <b>46</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                        | 46        |
| B. Pembahasan .....                             | 64        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                      | <b>71</b> |
| A. Kesimpulan.....                              | 71        |
| B. Saran .....                                  | 72        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                      | <b>74</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                           | <b>79</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel .....                                  | 38 |
| Tabel 3. 2 Skala Model Likert .....                                             | 40 |
| Tabel 4. 1 Usia responden. ....                                                 | 53 |
| Tabel 4. 2 Jenis kelamin.....                                                   | 53 |
| Tabel 4. 3 Periode bekerja. ....                                                | 54 |
| Tabel 4. 4 Jenjang pendidikan. ....                                             | 54 |
| Tabel 4. 5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Berdasarkan Pendidikan. ....      | 55 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....                          | 56 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....                   | 56 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....                | 57 |
| Tabel 4. 9 Hasil uji reliabilitas. ....                                         | 58 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas. ....                                          | 59 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas. ....                                   | 59 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskeditas coefficients <sup>a</sup> .....            | 60 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients <sup>a</sup> ..... | 60 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji t .....                                                   | 62 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji f pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja. ....       | 63 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....                | 64 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....                                  | 23 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PNM Cabang Ponrang Selatan ..... | 34 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PNM Cabang Larompong .....       | 35 |

## ABSTRAK

**Zhalsabila Putry, 2025.** *“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nur Ariani Aqidah.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh, pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, untuk menganalisis pengaruh karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif fokus pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja, variabel independen fokus pada pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja. Populaisnya adalah seluruh pegawai di PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang selatan berjumlah 14 Karyawan dan PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah cabang Larompong berjumlah 16 karyawan, jadi jumlah keseluruhan 30 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan yaitu 30 responden. Data diperoleh dari kuesioner, Analisis ini menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $p < 0,05$ ). Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki koefisien  $\beta=0,993$  dan signifikan dengan  $p=0,001$ , variabel pelatihan  $\beta=0,286$  ( $p=0,017$ ), dan lingkungan kerja  $\beta=0,285$  ( $p=0,013$ ). Asumsi klasik seperti normalitas residual, linearitas, dan multikolinearitas juga telah terpenuhi dalam analisis ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,545, yang berarti 54,5% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terjangkau dalam model ini.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

**Zhalsabila Putry, 2025.** *"The Influence of Education, Training, and Work Environment on Employee Productivity at PT Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah."* Thesis, Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Nur Ariani Aqidah.

*This thesis discusses the influence of education, training, and work environment on employee work productivity at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah. This study aims to analyze the influence of education on employee work productivity at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, to analyze the influence of employees at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, to analyze the influence of work environment on employee work productivity at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, to analyze the influence of education, training, and work environment simultaneously on employee work productivity at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah. This type of research is quantitative focusing on the dependent variable, namely work productivity, independent variables focusing on education, training, and work environment. The population is all employees at PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah, South Ponrang branch, totaling 14 employees and PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah Larompong branch has 16 employees, so the total number of respondents is 30. Sampling was done using saturated sampling technique. The sample used was 30 respondents. Data were obtained from questionnaires. This analysis uses multiple linear regression techniques to test the effect of education variables ( $X_1$ ), training ( $X_2$ ), and work environment ( $X_3$ ) on employee work productivity. The results of the  $F$  test show that simultaneously all three variables have a significant effect on work productivity ( $p < 0.05$ ). Partially, the results of the  $t$  test show that the education variable has a coefficient of  $\beta = 0.993$  and is significant with  $p = 0.001$ , the training variable  $\beta = 0.286$  ( $p = 0.017$ ), and the work environment  $\beta = 0.285$  ( $p = 0.013$ ). Classical assumptions such as residual normality, linearity, and multicollinearity were also met in this analysis. The results showed that education, training, and work environment variables simultaneously had a positive and significant effect on employee work productivity, with an  $R^2$  value of 0.545. This means that 54.5% of the variation in work productivity is explained by these three variables, with the remaining 45.5% influenced by other factors not included in this model.*

**Keywords:** Education, Training, Work Environment, Work Productivity

## المخلص

زهالسابيلا بوتري، ٢٠٢٥. "تأثير التعليم والتدريب والبيئة العملية على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني ميكار شريعة". رسالة جامعية، برنامج إدارة الأعمال الشرعية، كلية الاقتصاد والأعمال الإسلامية، جامعة الدولة الإسلامية بالويو. بإشراف نور أرياني عقيدة

تتناول هذه الرسالة تأثير التعليم والتدريب والبيئة العملية على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة". وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعليم على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة"، وكذلك تحليل تأثير التدريب على إنتاجية العاملين في الشركة نفسها، وتحليل تأثير البيئة العملية على إنتاجية العاملين، بالإضافة إلى تحليل التأثير المشترك لكل من التعليم والتدريب والبيئة العملية على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة". نوع هذا البحث كمي، يركز على المتغير التابع وهو إنتاجية العمل، أما المتغيرات المستقلة فهي التعليم والتدريب والبيئة العملية. وتتكون عينة البحث من جميع موظفي شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة" فرع بونرانغ الجنوبية، وعددهم أربعة عشر (١٤) موظفاً. تتناول هذه الرسالة تأثير التعليم والتدريب والبيئة العملية على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة". وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعليم على إنتاجية العاملين في شركة التمويل الوطني المدني "ميكار شريعة"، وكذلك تحليل تأثير التدريب والبيئة العملية، بالإضافة إلى تحليل التأثير المشترك لكل من التعليم والتدريب والبيئة العملية على إنتاجية العاملين في الشركة نفسها. نوع هذا البحث كمي، حيث يركز على المتغير التابع وهو إنتاجية العمل، بينما المتغيرات المستقلة هي التعليم والتدريب والبيئة العملية. بلغ عدد مجتمع البحث ثلاثين (٣٠) موظفاً، ويتكون من أربعة عشر (١٤) موظفاً في فرع "بونرانغ الجنوبية" وستة عشر (١٦) موظفاً في فرع لارومبونغ". وتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة المشبعة بحيث شملت جميع أفراد المجتمع. تم الحصول على البيانات من خلال الاستبيانات، وتم تحليلها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار تأثير على إنتاجية العاملين. وأظهرت نتائج اختبار (X3) والبيئة العملية (X2) والتدريب (X1) متغيرات التعليم كما أظهرت نتائج (p < 0.05) أن المتغيرات الثلاثة مجتمعة تؤثر تأثيراً معنوياً على إنتاجية العمل (F) ، p = 0.001 ودلالة إحصائية عند  $\beta = 0.993$  الجزئي أن متغير التعليم له معامل انحدار (t) اختبار وقد  $p = 0.013$  عند  $\beta = 0.285$  ومتغير البيئة العملية،  $p = 0.017$  عند  $\beta = 0.286$  ومتغير التدريب استوفت هذه الدراسة الافتراضات الكلاسيكية مثل طبيعية البواقي، الخطية، وعدم تعدد التوازي الخطي). وتشير النتائج إلى أن متغيرات التعليم والتدريب والبيئة العملية تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على إنتاجية العاملين، حيث بلغت قيمة معامل التحديد نحو 0.545، مما يعني أن 54.5٪ من التغير في إنتاجية العمل يمكن تفسيره من خلال هذه المتغيرات الثلاثة، بينما تُعزى النسبة الباقية البالغة 45.5٪ إلى عوامل أخرى لم يشملها هذا النموذج.

العمل إنتاجية، البيئة العملية، التدريب، التعليم: المفتاحية لكلمات



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Pada dasarnya masalah SDM berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitas keadaan SDM Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah. Sumber daya manusia harus diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan.<sup>1</sup> Produktivitas SDM masih perlu ditingkatkan salah satunya melalui pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja. Progam pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM agar produktivitas kerja SDM tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan keterampilan yang diperolehnya sehingga memberikan kemungkinan kepada SDM dalam hal ini karyawan mengembangkan diri sendiri.<sup>2</sup> Pendidikan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang

---

<sup>1</sup> Takdir, Takdir. "Implementation of Religiusity and Local Function in Development of Office Human Resources Ministry of Religion Palopo City." *IAIN PALOPO* (2020).

<sup>2</sup> Septian Ambar Aulia, 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT Inti Sukses Garmino, Semarang).', 5.2 (2020).

berkontribusi langsung pada produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan. Pendidikan formal dan pelatihan kerja mampu meningkatkan efisiensi karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kemampuan berpikir kritis yang penting dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi *turnover*. Program pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan menjadi langkah strategis untuk menyesuaikan keterampilan, sikap, perilaku, serta pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi. Hal ini sangat penting untuk pengembangan perusahaan di masa depan dan peningkatan produktivitas karyawan.

Sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan

masuk serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.<sup>3</sup>

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan kembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, dapat menjadikan suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.<sup>4</sup> Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah faktor tujuan dimana setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai karena usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa.<sup>5</sup>

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dunia kerja. Pelatihan biasanya

---

<sup>3</sup> S Sedarmayanti, 'Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance', *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 7.2 (2020), 1–16.

<sup>4</sup> M. N Natsir, N. F., Aisyah, A., Hasbiyallah, H., & Ihsan, 'Mutu Pendidikan: Kerjasama Guru Dan Orang Tua', *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8.2 (2022), 311–27.

<sup>5</sup> I Barnadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak (IKAPI) (Yogyakarta: Ombak (IKAPI), 2021).

dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.<sup>6</sup> Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.<sup>7</sup>

Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.<sup>8</sup> Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat

---

<sup>6</sup> F Maulyan, 'Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review', *Jurnal Sains Manajemen*, 1.1 (2021), 40–50.

<sup>7</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020).

<sup>8</sup> Yasir, Jibria Ratna, Ilham Ilham, and Kalsum Padli. "Pengaruh modal, digitalisasi informasi dan kreativitas terhadap peningkatan daya saing usaha mikro kecil menengah di Pelabuhan Tanjung Ringgit Kota Palopo." *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 4.1 (2022): 23-36.

membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.<sup>9</sup>

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.<sup>10</sup> Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.<sup>11</sup> Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.<sup>12</sup> Dengan berfokus pada tempat kerja yang layak atau membuat lingkungan kerja yang dapat memberikan inspirasi untuk bekerja, akan berdampak pada pelaksanaan yang representatif di tempat kerja. Pembentukan tempat kerja yang menyenangkan,

---

<sup>9</sup> Jiwo Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, 'Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.', 2022.

<sup>10</sup> Fasiha, Fasiha. "Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam." (2016).

<sup>11</sup> Edi Suharto, *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik* (Bandung: Alfabrta Farida Maria, 2001).

<sup>12</sup> S Ferina, 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2.3 (2022), 175–94.

terlindungi dan menawan adalah salah satu cara kerja organisasi dalam menghadirkan perwakilannya.

PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah (PNM) adalah lembaga keuangan yang bergerak di bidang keuangan mikro. Perusahaan sangat menghargai karyawan dengan produktivitas tinggi karena mereka berperan penting dalam keberlangsungan dan masa depan perusahaan. Namun, kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan membuat karyawan kesulitan memenuhi syarat untuk kenaikan jabatan. Beban kerja yang tinggi di beberapa cabang juga menjadi tantangan, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan sumber daya yang efektif, yang dapat memicu stres. Meski demikian, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka menjadi keunggulan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier karyawan, perusahaan perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan keterampilan manajerial. Langkah ini akan mendorong pertumbuhan perusahaan sekaligus meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT. Permodalan Madani Mekaar Syariah merupakan program pembinaan khusus yang dilaksanakan untuk ibu-ibu prasejahtera produktif *non-bankable* yang ingin memulai atau mengembangkan usaha, dengan memberikan kemudahan akses pendanaan yang lebih fleksibel dibandingkan pinjaman melalui bank. Untuk mendukung pelaksanaan program ini secara optimal, perusahaan menaruh perhatian besar pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia, khususnya melalui pendidikan, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan produktivitas karyawan menjadi prioritas perusahaan. Oleh karena itu, selain investasi pada alat dan mesin produksi yang lebih canggih untuk meningkatkan efisiensi, PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah juga memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai kompetensi mereka sejak awal, sehingga dapat bekerja secara mandiri dan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan tugas yang dihadapi, mendukung kemajuan perusahaan serta keberhasilan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Dalam dunia kerja modern, tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan semakin kompleks. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Syariah Cabang Ponrang Selatan dan Cabang Larompong, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan, baik dari sisi capaian target harian, efisiensi waktu kerja, maupun kualitas pelayanan kepada nasabah.

Beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten dan produktif, sementara yang lain mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja, sering melakukan kesalahan administratif, serta kurang sigap dalam menangani kebutuhan nasabah. Perbedaan ini memunculkan dugaan bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas kerja tersebut, terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, intensitas pelatihan kerja yang diikuti, dan kondisi lingkungan kerja yang tersedia di masing-masing cabang.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Wuryanti, "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 2 (2021): 112.

Cabang Ponrang Selatan, pelatihan rutin dan pembinaan langsung dari supervisor lebih sering dilakukan, sementara di Cabang Larompong, pelatihan cenderung lebih jarang karena keterbatasan waktu dan SDM. Selain itu, kondisi fisik lingkungan kerja seperti ruang kerja, fasilitas pendukung, dan hubungan antar pegawai juga terlihat berbeda di dua cabang ini.<sup>14</sup>

Fenomena tersebut mendorong perlunya dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta apakah terdapat perbedaan signifikan antara kedua cabang dalam aspek-aspek tersebut.

Berdasarkan beberapa teori latar belakang di atas bahwa perusahaan membutuhkan tenaga karyawan yang mumpuni dalam bidang masing-masing yang telah ditekuni baik dalam pendidikan maupun pekerjaan, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, terdapat berbagai masalah yang dapat diajukan, yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong?

---

<sup>14</sup> Hasil observasi langsung peneliti di lokasi PT. PNM Mekar Syariah Cabang Ponrang Setan dan Cabang Larompong, Juni 2025.



2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, terdapat berbagai tujuan, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong.
4. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan

Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat berbagai manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian berikutnya dan memberikan informasi kepada pembaca atau peneliti terkait pentingnya pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja yang baik dalam menunjang kinerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam membentuk strategi kedepannya dan menjadi sumber bahan evaluasi perusahaan lebih baik kedepannya.

- b. Bagi Karyawan

Memberikan motivasi dan evaluasi terhadap kinerja sehingga tingkat produktivitas yang dihasilkan semakin besar.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian terdahulu yang dibutuhkan untuk membandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan, dapat digunakan untuk membantu memperoleh teori-teori dan pengetahuan baru yang sesuai dengan apa yang akan diteliti. Adapun beberapa penelitian yang relevan dan dijadikan rujukan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lailly, dkk dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan”. Metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan.<sup>15</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada metode penelitian dimana peneliti terdahulu menggunakan metode asosiatif kausal, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif.

---

<sup>15</sup> Sri Rahayu Lailly, Sundjoto, ‘Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan’, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7.2 (2023).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Farra dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di *Home Industry Altis Production*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *home industry altis production*.<sup>16</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas tentang variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan peneliti terdahulu merupakan penelitian eksplanatori kuantitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan kuantitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene”. Adapun metode penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan mengikuti skor skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene dengan nilai sig sebesar 0,003.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Farra Augusti, ‘Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production.’, 2022.

<sup>17</sup> Nurfitriani, ‘Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene’, *Valid Jurnal Ilmiah*, 21.1 (2023).

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas variabel pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada metode penelitian yang dilakukan, dimana peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sampel jenuh, sedangkan peneliti saat ini menentukan sampel menggunakan metode kuantitatif dengan rumus slovin.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiani dan Wenny dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO Prismaatama Jakarta.” Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Hasil penelitian secara parsial bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini membahas 2 variabel independen yaitu, pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel dependen dan metode penelitian yang menggunakan

---

<sup>18</sup> Wenny Desty Febrian Setiani, ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO Prismaatama Jakarta’, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1.1 (2023).

survei, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif linear berganda.

## **B. Landasan Teori**

### **a. Pendidikan**

#### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu sistem proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan.<sup>19</sup>

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan kembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, dapat menjadikan suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.<sup>20</sup> Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah faktor tujuan dimana setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai karena usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Berdasarkan beberapa faktor pendidikan yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari pendidikan antara lain yaitu faktor tujuan, pendidik, anak didik (peserta didik), alat pendidik dan lingkungan.<sup>21</sup> Dimensi indikator untuk mengukur

---

<sup>19</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

<sup>20</sup> Natsir, N. F., Aisyah, A., Hasbiyallah, H., & Ihsan.

<sup>21</sup> Bernadib, Sutari. "Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis". Yogyakarta : Ombak (IKAPI). Tahun 2021.

pendidikan adalah jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Serta kesesuaian jurusan yaitu dilihat saat proses sebelum karyawan direkrut oleh organisasi, kemudian organisasi menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya.<sup>22</sup>

Berikut ayat yang berhubungan dengan Pendidikan:



*Terjemahan: "Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan." (QS. Al-'Alaq: 1)*<sup>23</sup>

Ayat ini merupakan wahyu pertama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW di Gua Hira, dan menjadi landasan utama dalam konsep pendidikan Islam. Kata "*iqra*" berarti bacalah, yang menunjukkan perintah eksplisit untuk membaca, menuntut ilmu, dan menggunakan akal pikiran. Ini menandakan bahwa pencarian ilmu adalah aktivitas yang sangat dihargai dalam Islam, bahkan menjadi pintu awal turunnya wahyu.

Perintah membaca tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan disertai dengan pengingat "*bismi rabbika*" (dengan nama Tuhanmu), yang menekankan bahwa ilmu yang dicari harus bersandar pada nilai-nilai ketuhanan dan bukan sekadar

<sup>22</sup> S. P. Judge, T. A., & Robbins, 'Organizational Behavior. Pearson', 2020.

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Surah Al-'Alaq: 1.

untuk kepentingan duniawi. Pendidikan dalam Islam tidak hanya bertujuan mencerdaskan intelektual, tetapi juga membentuk keimanan dan akhlak mulia.

Selanjutnya, frasa “alladzi khalaq” (yang menciptakan) menyiratkan bahwa Allah adalah sumber segala ilmu, karena hanya Pencipta yang memiliki pengetahuan sempurna atas segala sesuatu. Ini memperkuat bahwa pendidikan sejati dalam Islam harus mengarahkan manusia kepada pengenalan akan Tuhannya melalui ciptaan-Nya dan ilmu-Nya.

## 2. Jenis – Jenis Pendidikan

Adapun jenis pendidikan dalam sistem nasional terdiri dari: <sup>24</sup>

- a) Pendidikan Sekolah Pendidikan Sekolah adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan, sampai dengan pendidikan tinggi.
- b) Pendidikan Luar Sekolah Pendidikan Luar Sekolah adalah pendidikan yang tidak selalu terikat dengan jenjang dan struktur persekolahan, tetapi dapat berkesinambungan. Dengan pendidikan ini setiap individu dapat memperluas wawasan pemikiran dan peningkatan kualitas pribadinya dengan menerapkan landasan belajar seumur hidup.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Jenis Pendidikan antara lain:

- 1) Pendidikan Umum Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang megutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

---

<sup>24</sup> Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Bandung: Rhineka Cipta, 2023).



- 2) Pendidikan Kejuruan Pendidikan Kejuruan merupakan Pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu.
- 3) Pendidikan Akademik Pendidikan Akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
- 4) Pendidikan Profesi Pendidikan Profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
- 5) Pendidikan Vokasi Pendidikan Vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana
- 6) Pendidikan Keagamaan Pendidikan Keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan menjadi ahli ilmu agama.
- 7) Pendidikan Khusus Pendidikan Khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kecerasan yang luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Sedangkan jenis Pendidikan menurut Hadipoerwono antara lain:<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Hadipoerwono, *Tata Personalia* (Bandung, 2020).

- 1) Pendidikan Terakhir (*Basic Education*) Pendidikan terakhir merupakan yang paling disyaratkan, sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukan daam organisasi dari suatu bentuk usaha. Biasanya untuk tugas-tugas yang memerlukan keahlian tertentu.
- 2) Pendidikan Tambahan (*Upgrading*) Pendidikan tambahan dimaksudkan agar tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya terutama dengan kemajuan teknik pengetahuan-pengetahuan lain.
- 3) Pendidikan Penyegar (*Refleshing*) Pendidikan yang bertujuan menyegarkan kembali pengertian dan pengetahuan yang telah silam terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
- 4) Latihan-Latihan Dalam Perusahaan, meliputi:
  - a) Latihan Interuksi Kerja (*Job Intriction Training*)  
Melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan intruksi baik bagi karyawan baru ataupun karyawan lama dalam menghadapi tugastugas baru.
  - b) Latihan Cara Kerja (*Job Method Traning*)  
Melatih cara-cara hubungan kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja yang lebih baik.
  - c). Latihan Hubungan Kerja (*Job Relation*)  
Melatih cara-cara hubungan kerja antar karyawan, karyawan dengan pimpinan, ataupun pimpinan dengan karyawan.
  - d). Latihan Keterampilan (*Vacational Training*)

Melatih keterampilan fisik bagi tenaga kerja pelaksana atau tenaga yang berada di lapangan.

### 3. Indikator Pendidikan

Indicator pendidikan yang dapat digunakan terdiri dari: <sup>26</sup>

#### a) Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

#### b) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

#### c) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

### **b. Pelatihan**

#### 1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya

---

<sup>26</sup> Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

memaksimalkan pekerjaan,<sup>27</sup> sedangkan menurut pendapat lain mengemukakan bahwa pelatihan memiliki tujuan dan fokus utama untuk membantu para karyawan mencapai keahlian dan keterampilan yang dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>28</sup> Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap karyawan agar lebih baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab nya.<sup>29</sup> Pelatihan sebagai perolehan yang tersistematis atau terstruktur antara keterampilan, aturan, konsep atau sikap yang menghasilkan peningkatan kinerja di lingkungan lain atau organisasi.<sup>30</sup>

Dalam melakukan pelatihan terdapat beberapa hal yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan tergantung dari berbagai faktor, yaitu sebagai berikut, pertama Instruktur Instruktur menjadi pemeran utama dalam sebuah pelatihan dimana seorang instruktur menjelaskan secara keseluruhan apa yang akan dicapai oleh peserta pelatihan kemudian menjelaskan bagian-bagian yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan serta memaparkan materi materi yang menjadi kebutuhan peserta pelatihan dalam menunjang pekerjaannya, kedua

---

<sup>27</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (UIN-Malang Press, 2021).

<sup>28</sup> Rivai and Veithzal, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek', 2020.

<sup>29</sup> Dusauw A, 'Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4.3 (2020), 511–21.

<sup>30</sup> Kamal Z, 'Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya', *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2022, 74.

Peserta pelatihan Peserta pelatihan menjadi objek utama dalam suatu pelatihan. Seorang peserta hendaknya dilatih untuk dapat melakukan pekerjaan yang diminati sehingga motivasi diri nya dalam mengikuti pelatihan lebih besar, ketiga Materi pelatihan harus mudah untuk dipahami oleh setiap peserta dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan perusahaan.<sup>31</sup>

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.<sup>32</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan, dan faktor lainnya.<sup>33</sup> Adapun indikator-indikator pelatihan yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (*instruktur*).<sup>34</sup>

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi

---

<sup>31</sup> Dessler G, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)* (Jakarta: Salemba Empat, 2019), Hal 45-48.

<sup>32</sup> Maulyan F, 'Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review', *Jurnal Sains Manajemen*, 1.1 (2021), 40–50.

<sup>33</sup> Kasmir K, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020). hal 21.

<sup>34</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 30.

posisi mereka dengan kemampuan terbalik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.<sup>35</sup>

Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi.<sup>36</sup>

Salah satu bentuk pelatihan dalam Islam dapat ditemukan melalui kisah Nabi Musa AS yang secara langsung belajar kepada Nabi Khidir. Kisah ini menunjukkan pentingnya belajar melalui pengalaman langsung (experiential learning) serta bimbingan dari orang yang lebih ahli. Hal ini sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT dalam Surah Al-Kahfi ayat 66:

قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَ مِنِّيَ عِلْمًا رُشْدًا ﴿٦٦﴾

Terjemahan:

*“Musa berkata kepadanya (Khidir): Bolehkah aku mengikutimu, agar engkau mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?” (QS. Al-Kahfi: 66).*<sup>37</sup>

Ayat ini menggambarkan bahwa pembelajaran melalui bimbingan langsung (mentoring/pelatihan) adalah hal yang diakui dalam Islam. Nabi Musa AS yang sudah menjadi seorang nabi pun masih merasa perlu untuk belajar dari seseorang

<sup>35</sup> Abdullah M.S, ‘Effect of Training and Development on Employee’s Productivity among Academic Staff of Kano State Polytechnic, Nigeria.’, *Asian People Journal (APJ)*, 1.2 (2019), 264–86.

<sup>36</sup> Sudiantini I G. A., Agung Sri Asri, and I Wyn.Darsan, ‘Pengaruh Model Pembelajaran Visualization, Auditory, Kinesthetic (VAK) Berbasis Tri Hita Karana Terhadap Kompetensi Pengetahuan PKn’, *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 3.3 (2020), 166–73.

<sup>37</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019), Surah Al-Kahfi: 66.

yang lebih berpengalaman dalam aspek-aspek tertentu. Hal ini menjadi landasan penting dalam dunia kerja modern, khususnya dalam konteks pelatihan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Dalam konteks perusahaan seperti PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, pelatihan kerja merupakan media yang sangat strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan produktif. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan bimbingan, arahan, serta keterampilan praktis yang tidak selalu diperoleh dari pendidikan formal. Seperti halnya Musa yang rela mengikuti Khidir untuk memperoleh ilmu langsung dari praktik kehidupan, demikian pula karyawan perlu mengikuti pelatihan guna menunjang produktivitas kerja mereka.

Selain itu, ayat ini juga menekankan pentingnya kerendahan hati dalam belajar, dan kesadaran bahwa peningkatan kemampuan adalah proses berkelanjutan. Ini sejalan dengan prinsip pelatihan kerja, yang bertujuan tidak hanya meningkatkan kinerja jangka pendek, tetapi juga membentuk etos kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

## 2) Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

### a) Materi Pelatihan

Materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan dan telah disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai.

b) *Prosedur Sistematis*

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

c) *Keterampilan Teknis*

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

d) *Mempelajari Pengetahuan*

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).

e) *Mengutamakan praktek dari pada teori*

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.<sup>38</sup>

**c. Lingkungan Kerja**

1) *Pengertian Lingkungan Kerja*

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>39</sup>

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Sedarmayanti and Andrew E, *Sikula Dalam Mangkunegara*, 2021.

<sup>39</sup> Firda Widiawati and others, ‘Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang’, 3.3 (2017).

<sup>40</sup> Sedarmayanti S, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2020).



Definisi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi bisa di definisikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam penjelasan diatas dan pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar maka peneliti dapat tarik kesimpulan bahwa lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan terdapat fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan seseorang tim.<sup>41</sup>

Islam sangat menekankan pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kesungguhan. Setiap bentuk pekerjaan tidak hanya dinilai oleh manusia, tetapi juga akan mendapat penilaian langsung dari Allah SWT. Oleh karena itu, setiap individu hendaknya bekerja secara profesional dan maksimal dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Prinsip ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

*“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...”* (QS. At-Taubah: 105).<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Hasibuan and Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

<sup>42</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Surah At-Taubah: 105.

Ayat ini mengandung pesan bahwa setiap bentuk kerja yang dilakukan oleh manusia akan mendapat penilaian, baik dari Allah SWT, Rasul-Nya, maupun sesama manusia. Ini menunjukkan pentingnya menjalankan pekerjaan dengan penuh komitmen dan profesionalisme, karena kerja yang baik adalah bentuk pengabdian dan tanggung jawab spiritual.

Dalam konteks skripsi ini, ayat tersebut memiliki relevansi yang kuat. Produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah bukan hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh kesadaran moral dan spiritual dalam bekerja. Dengan landasan iman dan motivasi religius, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, menghargai waktu, serta menjaga etika dan tanggung jawab terhadap tugasnya.

Lebih jauh, lingkungan kerja yang baik juga akan mendukung terlaksananya perintah Allah ini. Sebuah lingkungan yang kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan ikhlas, efisien, dan produktif. Pelatihan dan pendidikan yang tepat pun akan membantu karyawan memahami tugasnya secara utuh, baik secara profesional maupun religius.

Dengan demikian, ayat ini dapat dijadikan sebagai landasan teologis bahwa produktivitas kerja bukan hanya soal keterampilan, tetapi juga soal niat, tanggung jawab, dan nilai ibadah dalam bekerja, yang semuanya saling terkait dengan variabel yang diteliti dalam skripsi ini.

## 2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar bahwa jenis jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang. seperti: kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau--bauan.<sup>43</sup>

2) Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>44</sup>

3) Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya

---

<sup>43</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2021) hal. 12.

<sup>44</sup> Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2021). Hal 32.

secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:<sup>45</sup>

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b) Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas

---

<sup>45</sup> Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022). hal 44.

dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

g) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### **d. Produktivitas Kerja**

##### **1) Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Definisi produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.<sup>46</sup>

Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas

---

<sup>46</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2021).

dan kuantitas dari seorang pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada.<sup>47</sup>

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang diantaranya adalah:<sup>48</sup>

### a) Sikap Mental, berupa:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Disiplin kerja
- 3) Etika kerja

### b) Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

### c) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

### d) Manajemen

---

<sup>47</sup> Kiki Setiawan, 'Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', 2020.

<sup>48</sup> Nurtika Sari, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar', 2020.



Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e) Hubungan Industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

h) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

i) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

j) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

3) Indikator Produktivitas Kerja

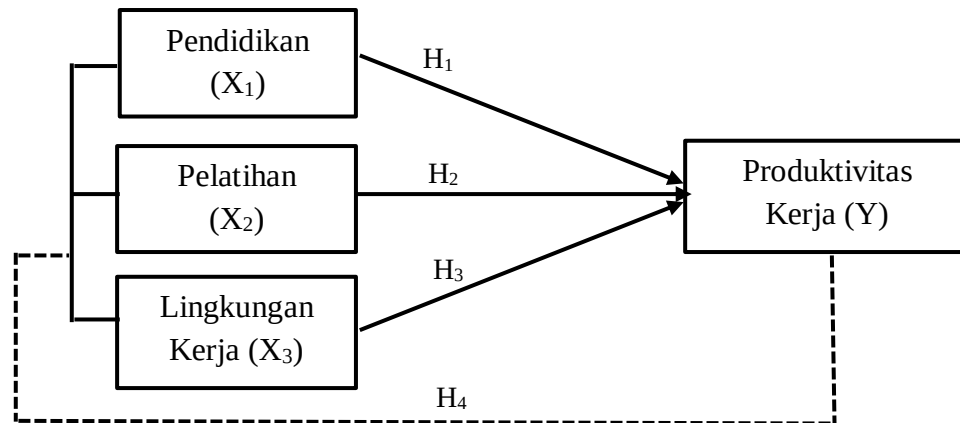
Menurut Henry Simamor indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi: <sup>49</sup>

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

---

<sup>49</sup> Henry Simamora, *Produktivitas Kinerja Karyawan*, 2022.

### C. Kerangka Pikir



**Keterangan:**

—————> : Parsial

..... : Simultan

**Gambar 1. 1 Kerangka Pikir**

### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan diatas, maka tersusunlah hipotesis sebagai berikut:

- 1) H<sub>1</sub>: Diduga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan Cabang Larompong.
- 2) H<sub>2</sub> : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan Cabang Larompong.
- 3) H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan Cabang Larompong.

4)  $H_4$  : Diduga pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan Cabang Larompong.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah metode yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, dimana hasil analisis disajikan dalam bentuk angka- angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan variable dependen yaitu produktivitas kerja, variable Independen difokuskan pada pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian analisis pengaruh, karena tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antar variabel.

##### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan, dimulai pada Bulan September 2024. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, Lingkungan Rape- rape, Larompong, Kec. Larompoong, Kab. Luwu, dan di Lingkungan Padang Makmur Desa Padang Subur, Kec. Ponrang Selatan, Kab. Luwu.

### C. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

| <b>Variabel Penelitian</b> | <b>Definisi</b>                                                                                                     | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pendidikan ( $X_1$ )       | Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan kembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Jurusan</li> <li>2. Jenjang Pendidikan</li> <li>3. Kompetensi<sup>50</sup></li> </ol>                                                  |
| Pelatihan ( $X_2$ )        | Pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi pelatihan</li> <li>2. Prosedur Sistematis</li> <li>3. Keterampilan Teknis.<sup>51</sup></li> </ol>                                         |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya.                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur/suhu</li> <li>3. udara ditempat kerja Kelembaban ditempat kerja.<sup>52</sup></li> </ol> |
| Produktivitas Kerja (Y)    | Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu.<sup>53</sup></li> </ol>                                                   |

<sup>50</sup> Tirta. Tata personalia pendidikan. Penerbit Djambantan. Bandung. Tahun 2020.

<sup>51</sup> Sedarmayanti and Andrew E., Sikula Dalam Mangkunegara (44-164) 2021-2022

<sup>52</sup> Sedarmayanti and Andrew E., Sikula Dalam Mangkunegara (44-164) 2021-2022

<sup>53</sup> Henry Simamora, Produktivitas Kinerja Karyawan,.612 (2022)

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi Sugiono adalah suatu wilayah generalisasi yang merupakan subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan seorang peneliti untuk di teliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang ponrang selatan berjumlah 14 karyawan dan PT Permodalan Madani Mekaar Syariah cabang Larompong berjumlah 16 karyawan, jadi jumlah keseluruhan 30 responden. Dasar kelayakan regresi ini dengan aturan minimal  $n \geq 50 + 8k$  (yaitu 74 untuk  $k=3$ ), sehingga jumlah sampel 30 masih dianggap kurang memenuhi standar tersebut dan menjadi salah satu batasan dalam kekuatan analisis statistik penelitian ini.<sup>54</sup>

##### **2. Sampel**

Sampel diperlukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mewakili keseluruhan jumlah populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan peneliti yaitu *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua dijadikan sampel. Dimana populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.<sup>55</sup>

#### **E. Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuisioner. Menurut Sugiyono, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam

---

<sup>54</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2019), 226

<sup>55</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 1, (Bandung: CV. Alfabeta, 2020), 226

penelitian ini menggunakan teknik berupa kuesioner atau angket berupa pertanyaan/pernyataan kepada para karyawan perusahaan dengan berbagai kondisi dinamika di dalam maupun di luar kantor.<sup>56</sup>

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Tujuannya untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuisisioner yang berguna untuk mengukur variabel yang diteliti.

Dalam pengukurannya penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut:<sup>57</sup>

**Tabel 3. 2 Skala Model Likert**

| <b>Simbol</b> | <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Nilai</b> |
|---------------|---------------------------|--------------|
| SS            | Sangat Setuju             | 4            |
| S             | Setuju                    | 3            |
| TS            | Tidak Setuju              | 2            |
| STS           | Sangat Tidak Setuju       | 1            |

#### **G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila korelasi setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor

<sup>56</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 3, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2019), 226

<sup>57</sup>Ma'ruf Abdullah, Metodologi Penelitian Kuantitaif, Edisi 1, (Yogyakarta: Swaja Pressindo, 2022), 257.



tersebut merupakan *construc* yang kuat. Sebaliknya jika korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.<sup>58</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu ukuran yang dikatakan reabel jika instrumen untuk mengukur suatu gejala selalu menunjukkan hasil sama secara terus-menerus dalam waktu berbeda. Untuk mempermudah perhitungan peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan SPSS. Dalam SPSS disediakan kemudahan untuk menghitung ukuran reliabilitas dengan uji statistic yang merupakan variable disebut reabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,60.<sup>59</sup>

Jumlah item valid per variabel:

Pendidikan (X1): 5 item

Pelatihan (X2): 4 item

Lingkungan Kerja (X3): 4 item

Kinerja (Y): 6 item

Cronbach's Alpha:

Pendidikan (X1): 0,798

Pelatihan (X2): 0,819

Lingkungan Kerja (X3): 0,842

Kinerja (Y): 0,909

---

<sup>58</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 3, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2019), 226

<sup>59</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 3, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2019), 226

Semua reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ , sesuai standar dari Ghozali.<sup>60</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable yang diteliti, melakukan menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.<sup>61</sup> Adapun analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Statistik 22.

### 1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual (qq-plot) menunjukkan distribusi mendekati garis diagonal, dengan  $p=0,200$  dari uji Kolmogorov-Smirnov, memenuhi asumsi normalitas.<sup>62</sup>

#### b. Uji Multikolinieritas

---

<sup>60</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 3, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2019), 226

<sup>61</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2020), 226

<sup>62</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020).

Multikolinieritas: VIF untuk semua variabel berada di bawah 10 (nilai VIF < 2.5) dan toleransi di atas 0,1, menunjukkan tidak ada multikolinieritas berlebih.<sup>63</sup>

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas: Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, didapatkan  $p=0,06$  ( $> 0,05$ ), yang berarti tidak ada heteroskedastisitas. Tersedia QQ-plot residual dan scatterplot residual versus fitted values, keduanya menunjukkan pola acak dan distribusi normal dari residuals.<sup>64</sup>

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai seberapa besar pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

Persamaan Regresi Linear Berganda:

Dimana :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Produktivitas Kerja

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien Pendidikan

$\beta_2$  = koefisien Pelatihan

$\beta_3$  = koefisien Lingkungan  
Kerja

$X_1$  = Pendidikan

---

<sup>63</sup>Ghozali.

<sup>64</sup>Ghozali.

$X_2$ =Pelatihan

$X_3$ =Lingkungan Kerja

$\varepsilon$ =estándar eror

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.<sup>65</sup>

Dengan rumus:

$$t = \frac{b_i - 0}{S}$$

Dimana t : t hitung

$b_i$  : Suatu Parameter

S : Deviasi Standar

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan derajat (n-k) tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  maka:

$H_0$  diterima apabila  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam Uji simultan (Uji f) estimasi atas seluruh koefisien regresi dilakukan secara bersama-sama dalam satu hipotesis.<sup>66</sup> Digunakan untuk menguji hubungan pengaruh secara simultan semua variable dependen

<sup>65</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2020).

<sup>66</sup>IMadeSudanaRahmatHeru, *Metode Penelitian Bisnis & Analisa Data Dengan SPSS* (Jakarta: Erlangga, 2020).151

pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja( $X_3$ ) terhadap variable independen produktivitas kerja( $Y$ ).

#### **4. Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independen pada model regresi. Nilai  $R^2$  semakin andal kemampuan model regresi dalam menjelaskan variable dependen.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup>IMadeSudanaRahmatHeru,*MetodePenelitianBisnis&AnalisiDataDenganSPSS*(Jakarta:Erlangga,2020).151

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PNM**

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Syariah adalah salah satu unit usaha dari PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada 1 juni 1999, PNM dibentuk untuk menyediakan pembiayaan dan layanan konsultasi kepada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia.

PNM Mekaar Syariah sendiri diluncurkan untuk memenuhi kebutuhan akan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yang merupakan bagian dari upaya PNM untuk menjangkau lebih banyak pelaku usaha mikro di berbagai daerah dengan pendekatan yang lebih inklusif dan beretika. Mekaar merupakan singkatan dari Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera, adalah program pembiayaan berbasis kelompok yang dirancang khusus untuk ibu rumah tangga prasejahtera. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui pemberdayaan ekonomi dengan memberikan modal usaha tanpa agunan dan pelatihan keterampilan bisnis. Dengan adanya Mekaar Syariah, PNM berupaya menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan syariah, seperti bagi hasil, akad yang jelas, dan

penghindaran riba.

Sejak diluncurkannya, PNM Mekaar Syariah telah berkembang pesat dan berperan penting dalam mendukung pengembangan UMKM di Indonesia, terutama di kalangan perempuan. Melalui program ini, PNM tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga memberdayakan para pelaku usaha mikro dengan edukasi dan pendampingan yang berkelanjutan

b. Visi dan Misi PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah

1) Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Terkemuka Melalui Pelayanan, Pemberdayaan dan Penciptaan Nilai Tambah Bagi Pelaku Usaha Ultra Mikro, Mikro dan Kecil Secara Berkelanjutan.

2) Misi

a) Memberikan akses layanan pembiayaan lebih luas kepada pelaku usaha ultra mikro, mikro dan kecil serta pemberdayaan berkesinambungan yang memberikan nilai tambah dan manfaat nyata terhadap kapasitas usaha nasabah.

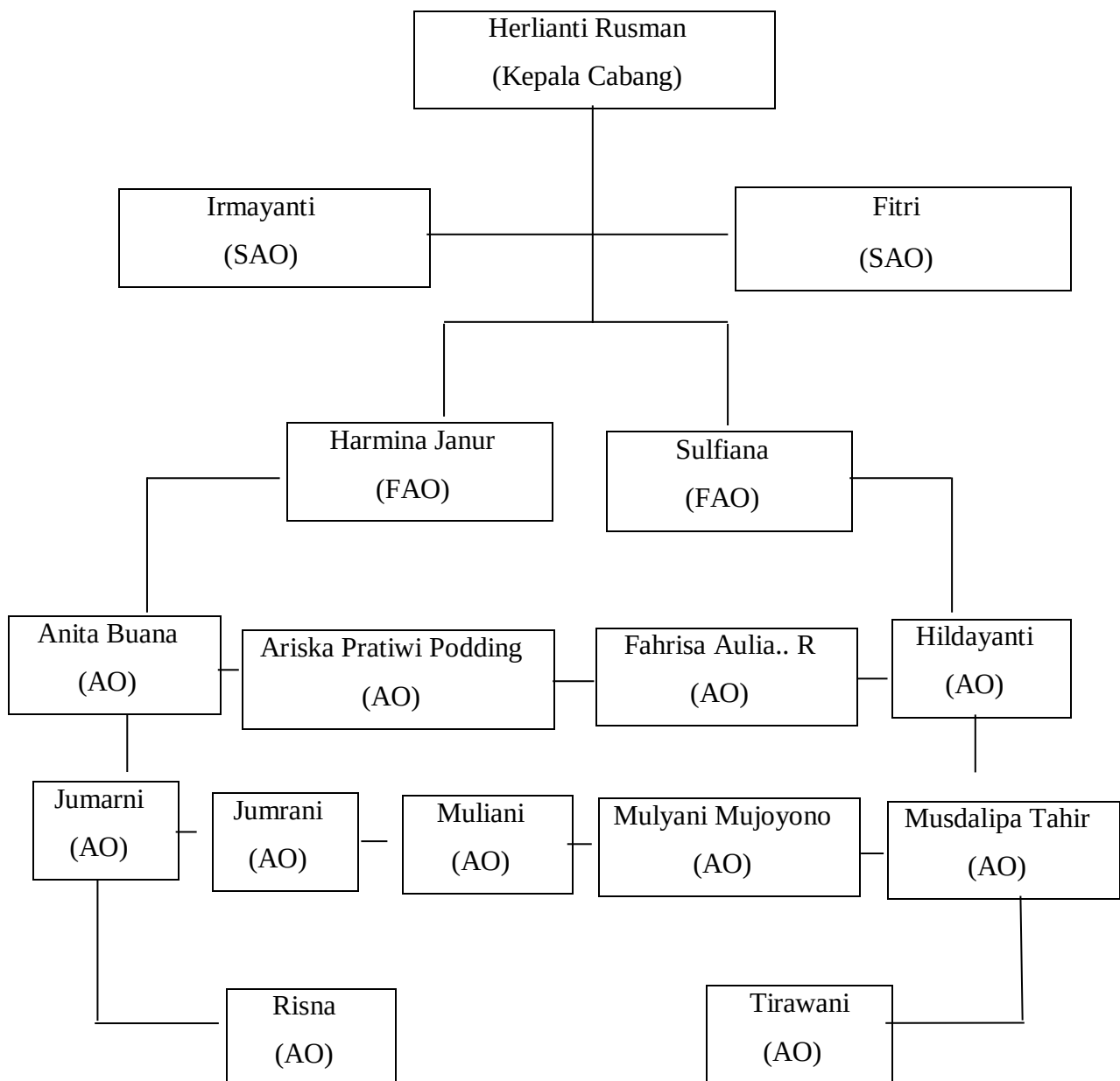
b) Memperkuat kinerja usaha dengan profitabilitas terus meningkat melalui pendapatan yang terus tumbuh, melakukan inovasi untuk bekerja lebih efisiensi dan efektif, pengelolaan risiko terkendali serta tata kelola yang baik.

c) Mengembangkan ekosistem, memberikan kontribusi finansial dan sumber pertumbuhan nasabah mikro kecil kepada holding

ultra mikro.

- d) Meningkatkan produktivitas dan kompetensi pegawai menjadi terbaik, beretika serta profesional dalam mengelola pembiayaan berbasis kelompok.

c. Struktur organisasi PNM cabang Ponrang Selatan



**Gambar 4.1 Struktur organisasi PNM cabang Ponrang Selatan**



Struktur organisasi PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Syariah Cabang Ponrang Selatan terdiri atas beberapa tingkatan jabatan yang saling berkaitan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Pada posisi tertinggi terdapat Harliani Rusman selaku Kepala Cabang yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas cabang, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan kegiatan kerja karyawan. Kepala cabang dibantu oleh dua orang *Senior Account Officer* (SAO) yaitu Imayanti dan Fitri, yang berperan sebagai penghubung antara pimpinan dan petugas lapangan, serta memastikan target dan kebijakan cabang berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Di bawah SAO terdapat dua *Field Assistant Officer* (FAO), yaitu Hamrina Jamur dan Sulsiana, yang memiliki tanggung jawab membina dan mengawasi para *Account Officer* (AO) dalam menjalankan tugas di lapangan. Setiap FAO membawahi beberapa AO yang bertugas melakukan kegiatan operasional pembiayaan, pendampingan nasabah, penagihan, serta pelaporan hasil kerja. Para AO yang berada di bawah koordinasi FAO di antaranya adalah Anita Buana, Aniska Pratiwi Podding, Fahriza Aulia R., Hildayanti, Jumarni, Muliani, Mulyani Mujayono, Musdalipa Tahir, Riana, dan Tiawani.

Struktur organisasi ini menunjukkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pimpinan, pengawas lapangan, dan petugas pelaksana. Dengan sistem hierarki tersebut, koordinasi kerja menjadi lebih efektif dan produktivitas karyawan dapat terpantau dengan baik sehingga tujuan perusahaan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan mikro dapat tercapai secara optimal.

a. Struktur organisasi PNM  
cabang Larompong



**Gambar 4.2 Struktur organisasi PNM cabang Larompong**

Struktur organisasi Unit Mekaar PT Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Larompong. Pada posisi tertinggi terdapat Hanisa selaku Kepala Unit Mekaar yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aktivitas unit, mulai dari perencanaan, pengawasan, hingga evaluasi kinerja karyawan agar target dan program perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya, kepala unit dibantu oleh dua orang *Senior Account Officer* (SAO) dan dua orang *Field Assistant Officer* (FAO).

Kedua SAO berperan sebagai pengawas dan pembimbing bagi para petugas lapangan (*Account Officer/AO*), memastikan pelaksanaan kegiatan pembiayaan, pendampingan nasabah, serta pelaporan dilakukan sesuai prosedur. SAO 1 membawahi AO dengan kode A01, A02, A07, dan A08, sedangkan SAO 2 membawahi AO 03 dan AO 09. Selanjutnya, FAO 1 dan FAO 2 juga memiliki tanggung jawab dalam membantu pengawasan teknis dan administrasi di lapangan. FAO 1 membina AO 04, AO 05, AO 10, dan AO 11, sementara FAO 2 membawahi AO 06 dan AO 12.

Para *Account Officer* (AO) merupakan pelaksana utama di lapangan yang berinteraksi langsung dengan nasabah Mekaar. Mereka bertugas melakukan sosialisasi, perekrutan, pengelolaan kelompok pembiayaan, penagihan, serta memberikan pendampingan dan edukasi keuangan kepada nasabah. Struktur organisasi ini menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas dan terkoordinasi antara pimpinan, pengawas, dan pelaksana. Dengan sistem kerja yang berjenjang tersebut, kegiatan operasional PNM Mekaar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu memberdayakan perempuan prasejahtera melalui program pembiayaan mikro berbasis kelompok.

Keterangan :

- 1) KC : Kepala Cabang
- 2) SAO : *Senior Account Officer*
- 3) FAO : *Financial and Administration Officer*
- 4) Anggota/AO : *Account Officer*

a) Tugas dan fungsi masing-masing struktur organisasi yaitu :

1. Kepala Cabang merupakan karyawan yang memimpin cabang mekaar syariah.
2. *Senior Account Officer* merupakan karyawan cabang mekaar syariah yang bertugas mendampingi kepala cabang dalam seluruh kegiatan pelaksanaan serta pengelolaan kantor cabang, termasuk memastikan bahwa AO memahami tujuan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, melaksanakan seluruh peraturan dan prosedur PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah.
3. *Financial and Administration Officer* merupakan karyawan mekaar syariah yang melakukan kegiatan administrasi dan pencatatan keuangan pembiayaan dan operasional kantor cabang mekaar syariah.
4. *Account Officer* merupakan karyawan mekaar syariah yang melakukan kegiatan pemasaran, melakukan penilain uji kelayakan (UK), mempersiapkan pencairan dan melakukan pengelolaan nasabah sampai dengan lulus.

## **2. Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini, responden yang diambil adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Kuesioner diisi oleh para karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah. Berikut adalah karakteristik responden

yang terlibat dalam penelitian ini:

a. Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket yang disebar sebanyak 30 responden, berikut usia responden karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah.

**Tabel 4. 1 Usia Responden.**

| No    | Usia  | Jumlah Responden |                |
|-------|-------|------------------|----------------|
|       |       | Jumlah           | Persentase (%) |
| 1     | 18-21 | 3                | 10%            |
| 2     | 22-24 | 14               | 47%            |
| 3     | 25-27 | 10               | 33%            |
| 4     | 28-30 | 3                | 10%            |
| Total |       | 30               | 100%           |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas karakteristik usia dibagi menjadi 18-21 tahun berjumlah 3 orang (10%), usia 22-24 tahun berjumlah 14 orang (47%), usia 25-27 tahun berjumlah 10 orang (33%), usia 28-30 tahun berjumlah 3 orang (10%).

b. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini populasi yang diambil sampel adalah karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah.

**Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden |                |
|----|---------------|------------------|----------------|
|    |               | Jumlah           | Persentase (%) |
| 1  | Laki – laki   | 0                | 0%             |

|       |           |    |      |
|-------|-----------|----|------|
| 2     | Perempuan | 30 | 100% |
| Total |           | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 30 yaitu 0 orang laki-laki atau 0% sedangkan perempuan sebanyak 30 orang atau 100%.

c. Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. 3 Periode Bekerja.**

| No    | Periode | Jumlah Responden |                |
|-------|---------|------------------|----------------|
|       |         | Jumlah           | Persentase (%) |
| 1     | 1 tahun | 5                | 17%            |
| 2     | 2 tahun | 10               | 33%            |
| 3     | 3 tahun | 15               | 50%            |
| 4     | 4 tahun | 0                | 0%             |
| Total |         | 30               | 100%           |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui lama bekerja dibagi menjadi 1 tahun berjumlah 5 orang (17%), 2 tahun berjumlah 10 orang (33%), 3 tahun berjumlah 15 orang (50%), dan 4 tahun berjumlah 0 orang (0%).

d. Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 4 Jenjang Pendidikan.**

| No | Pendidikan        | Jumlah Responden |                |
|----|-------------------|------------------|----------------|
|    |                   | Jumlah           | Persentase (%) |
| 1  | SMA/SMK Sederajat | 25               | 83%            |
| 2  | S1                | 5                | 17%            |

|       |    |      |
|-------|----|------|
| Total | 30 | 100% |
|-------|----|------|

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pendidikan terakhir karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah dibagi menjadi SMA/SMK berjumlah 25 orang (83%) dan S1 berjumlah 5 orang (17%).

### 3. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa andal kuesioner. Jika kuesioner valid, alat ini dapat digunakan untuk mengukur nilai yang harus diukur. Untuk mengetahui validitas tes ini, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilainya lebih besar dari  $r_{tabel}$ , setiap pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Studi ini membandingkan dengan Selain itu, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ ,  $df = 30-2$ , dan  $df = 28$ , dengan alfa 0,05 didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4. 5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan.**

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1. | 0.630    | 0.361   | VALID      |
| 2. | 0.692    | 0.361   | VALID      |
| 3. | 0.491    | 0.361   | VALID      |
| 4. | 0.682    | 0.361   | VALID      |
| 5. | 0.520    | 0.361   | VALID      |
| 6. | 0.734    | 0.361   | VALID      |
| 7. | 0.505    | 0.361   | VALID      |
| 8. | 0.465    | 0.361   | VALID      |
| 9. | 0.787    | 0.361   | VALID      |

Setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel 0,361, seperti yang ditunjukkan dalam kolom korelasi individu di tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel pendidikan (X1) telah dievaluasi dari semua butir dinyatakan 9 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.**

| No | R hitung | R tabel | Validitas 1 |
|----|----------|---------|-------------|
| 1. | 0.472    | 0.361   | VALID       |
| 2. | 0.637    | 0.361   | VALID       |
| 3. | 0.597    | 0.361   | VALID       |
| 4. | 0.784    | 0.361   | VALID       |
| 5. | 0.609    | 0.361   | VALID       |
| 6. | 0.789    | 0.361   | VALID       |
| 7. | 0.797    | 0.361   | VALID       |
| 8. | 0.769    | 0.361   | VALID       |
| 9. | 0.563    | 0.361   | VALID       |

Setiap item survei menghasilkan koefisien korelasi  $> 0,361$ , seperti yang ditunjukkan dalam kolom korelasi individu di tabel yang disebutkan sebelumnya. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel pelatihan (X2) dinilai dari total 9 pernyataan yang dinyatakan valid dan 0 pernyataan yang dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.**

| No | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1. | 0.625    | 0.361   | VALID      |
| 2. | 0.672    | 0.361   | VALID      |



|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 3. | 0.643 | 0.361 | VALID |
| 4. | 0.84  | 0.361 | VALID |
| 5. | 0.706 | 0.361 | VALID |
| 6. | 0.727 | 0.361 | VALID |
| 7. | 0.659 | 0.361 | VALID |
| 8. | 0.775 | 0.361 | VALID |
| 9. | 0.707 | 0.361 | VALID |

Setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi lebih dari 0,361, seperti yang ditunjukkan dalam kolom korelasi orang di tabel di atas. Ini adalah alat penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X3) memeriksa semua jenis pernyataan dan menemukan 9 pernyataan yang valid dan 0 pernyataan yang tidak valid.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.**

| No | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.711    | 0.361   | VALID      |
| 2  | 0.665    | 0.361   | VALID      |
| 3  | 0.822    | 0.361   | VALID      |
| 4  | 0.692    | 0.361   | VALID      |
| 5  | 0.825    | 0.361   | VALID      |
| 6  | 0.794    | 0.361   | VALID      |
| 7  | 0.791    | 0.361   | VALID      |
| 8  | 0.864    | 0.361   | VALID      |
| 9  | 0.768    | 0.361   | VALID      |

Setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi lebih dari 0,361,

seperti yang ditunjukkan dalam kolom korelasi orang di tabel di atas. Ini adalah alat penelitian untuk variabel produktivitas kerja (Y) memeriksa semua jenis pernyataan dan menemukan 9 pernyataan yang valid dan 0 pernyataan yang tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi variabel melalui kuesioner yang berfungsi sebagai indikatornya. Jika jawaban seseorang terhadap suatu kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau handal. Uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui seberapa reliabel suatu data. Jika nilai *Cronbach Alpha*nya lebih dari 0,60, variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali). Jika nilai *Cronbach Alpha*-nya kurang dari 0,60, variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

**Tabel 4. 9 Hasil uji reliabilitas.**

| No | Variabel                | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----|-------------------------|-----------------------|------------|
| 1. | Pendidikan (X1)         | .798                  | RELIABEL   |
| 2. | Pelatihan (X2)          | .834                  | RELIABEL   |
| 3. | Lingkungan Kerja (X3)   | .869                  | RELIABEL   |
| 4. | Produktivitas Kerja (Y) | .909                  | RELIABEL   |

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas didapatkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga disimpulkan bahwa data setiap pernyataan dalam angket untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

**a. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.85356649              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .071                    |
|                                  | Positive       | .055                    |
|                                  | Negative       | -.071                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>d</sup>       |

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai signifikan sebesar 0,2 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.**

| Variabel | VIF   | Tolerance Value |
|----------|-------|-----------------|
| X1       | 2.172 | .460            |
| X2       | 2.098 | .477            |
| X3       | 1.156 | .865            |

a. Dependent Variabel: Produktivitas\_Kerja \_Y

Nilai VIF untuk ketiga variabel independen kurang dari < 10, dan nilai toleransi lebih besar dari > 0,1 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Dari informasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

## c. Uji Heteroskedastistas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskeditas coefficients<sup>a</sup>**

|   | Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 | (Constant)            | 6.92                        | 3.286      |                           | 2.106 | .045 |
|   | Pendidikan (X1)       | .203                        | .133       | .402                      | 1.524 | .139 |
|   | Pelatihan (X2)        | .178                        | .109       | .422                      | 1.628 | .116 |
|   | Lingkungan Kerja (X3) | .118                        | .088       | .258                      | 1.341 | .192 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Model regresi yang baik adalah metode yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser di variabel pendidikan (X1) sama dengan 0,139, variabel pelatihan (X2) sebesar 0,116, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,192. Dalam penelitian ini semua nilai sig. lebih dari 0,05. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Analisis Regresi Berganda****Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

|   | Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 | (Constant)      | .522                        | 6.075      |                           | .086  | .932 |
|   | Pendidikan (X1) | .993                        | .246       | .787                      | 4.038 | .001 |
|   | Pelatihan (X2)  | .286                        | .202       | .272                      | 2.421 | .017 |

|                       |      |      |      |       |      |
|-----------------------|------|------|------|-------|------|
| Lingkungan Kerja (X3) | .285 | .163 | .248 | 2.744 | .013 |
|-----------------------|------|------|------|-------|------|

---

Hasil pada tabel 4.13 diolah dan dimasukkan pada persamaan berikut:

$$\text{Dimana, } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Maka, } Y = 0.552 + 0.993X_1 + 0.286X_2 + 0.285X_3 + \varepsilon$$

Dalam persamaan di atas, beberapa hal dapat dipahami, seperti berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0.522 dengan nilai sig. 0.932 menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik karena nilai sig. lebih besar dari 0.05 artinya, tanpa mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya nilai Y tidak berbeda secara signifikan dari nol.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel pendidikan ( $\beta_1$ ) sebesar 0.993 dengan nilai sig. 0.001. Karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam pendidikan akan meningkatkan nilai Y.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel pelatihan ( $\beta_2$ ) sebesar 0.286 dengan nilai sig 0.017. Nilai sig yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan Y.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.285 dengan nilai sig. 0.013. Nilai sig. yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan nilai Y.

### e. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Dengan tingkat kesalahan 0,05 dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah sampel dan nilai  $k$  adalah jumlah variabel independen, didapatkan perhitungan  $t$  tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1)$  maka,  $t(0,05/2 ; 30-3-1)$  sehingga  $t$  tabel adalah  $t(0,025 ; 26)$  dengan nilai 2,05553. Jika didapatkan hasil  $t$  hitung  $> t$  table dan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima sedangkan jika  $t$  hitung  $< t$  table dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized |            | Standardized |  | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|----------------|------------|--------------|--|-------|------|
|       |                       | Coefficients   |            | Coefficients |  |       |      |
|       |                       | B              | Std. Error | Beta         |  |       |      |
| 1     | (Constant)            | .522           | 6.075      |              |  | .086  | .932 |
|       | Pendidikan (X1)       | .993           | .246       | .787         |  | 4.038 | .001 |
|       | Pelatihan (X2)        | .286           | .202       | .272         |  | 2.421 | .017 |
|       | Lingkungan Kerja (X3) | .285           | .163       | .248         |  | 2.744 | .013 |

Pada pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diketahui nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4.038 > 2,060$  yang menandakan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ .

Pada pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diketahui nilai sig.  $0,027 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2.421 > 2,060$  yang menandakan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui nilai sig.  $0,013 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,744 < 2,060$  yang menandakan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y

## 2) Uji Simultan (Uji f)

Dengan tingkat kesalahan  $0,05$  dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah sampel dan nilai  $k$  adalah jumlah variabel independen, didapatkan perhitungan  $f$  tabel =  $f(k ; n-k)$  maka,  $(3 ; 30-3)$  sehingga  $f$  tabel adalah  $f(3 ; 27)$  dengan nilai  $2,96$ . Jika didapatkan hasil  $f$  hitung  $> f$  table dan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima sedangkan jika  $f$  hitung  $< f$  tabel dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji f pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja.**

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.      |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-----------|
| 1     | Regression | 282.524        | 3  | 94.175      | 10.369 | $<.001^b$ |
|       | Residual   | 236.142        | 26 | 9.082       |        |           |
|       | Total      | 518.667        | 29 |             |        |           |

i. Dependent variable : Y

ii. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, Pelatihan

Berdasarkan pengolahan data dari SPSS didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $10.369 > F$  tabel  $2,96$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima karena terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y .

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

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .738 <sup>a</sup> | .545     | .492              | 3.014                      |

i. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja

ii. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Menurut pengolahan data menggunakan SPSS didapatkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,738 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,545 yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,5%. Untuk menghindari kekhawatiran overfit, perlu diperhatikan bahwa Adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,492, yang menunjukkan bahwa penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model tetap menjaga kestabilan dan kekuatan prediksi model tersebut.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 0.993 dengan nilai signifikansi 0.001, yang berarti pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kemampuan kognitif karyawan, yang pada akhirnya



meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi tingkat kesalahan. Dalam konteks perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami prosedur kerja, beradaptasi dengan teknologi baru, serta memiliki keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah. Pendidikan sebagai variabel dominan mendukung teori Human Capital, yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Teori ini menegaskan bahwa sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki potensi lebih besar dalam memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.<sup>68</sup> Hanushek dan Woessmann dalam penelitiannya menemukan bahwa peningkatan tingkat pendidikan tidak hanya berpengaruh terhadap keterampilan individu, tetapi juga terhadap peningkatan produktivitas di tingkat organisasi dan ekonomi secara keseluruhan. Dengan kata lain, investasi dalam pendidikan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional.<sup>69</sup>

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, variabel pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0.286 dengan nilai signifikansi 0.017, yang berarti pelatihan

---

<sup>68</sup> Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed. (Chicago: The University of Chicago Press, 1993).

<sup>69</sup> Eric A. Hanushek dan Ludger Woessmann, *The Role of Education Quality in Economic Growth*, Policy Research Working Paper 4122 (Washington, DC: World Bank, 2007).

memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja. Noe et al.<sup>70</sup> menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills karyawan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan kepercayaan diri, serta mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian Arthur et al. juga menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 25%, terutama dalam industri yang bergantung pada keterampilan teknis.<sup>71</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat memberikan manfaat langsung bagi individu maupun organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Pelatihan yang terbukti berpengaruh signifikan menegaskan konsep training transfer, di mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan diimplementasikan secara langsung di tempat kerja, meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pelatihan yang efektif memastikan bahwa manfaatnya dapat dipindahkan dan diterapkan secara tepat, mendukung efisiensi operasional organisasi. Dalam dunia kerja modern, perusahaan yang rutin memberikan pelatihan kepada karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan dan retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menyediakan pelatihan.

Oleh karena itu, pelatihan harus menjadi bagian dari strategi manajemen

---

<sup>70</sup> Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, *Fundamentals of Human Resource Management*, 8th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2021).

<sup>71</sup> W. Arthur Jr., W. Bennett Jr., P.S. Edens, dan S.T. Bell, "Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features," *Journal of Applied Psychology* 88, no. 2 (2003): 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>

sumber daya manusia guna memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.285 dengan nilai signifikansi 0.013, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Teori ergonomi kerja yang dikemukakan oleh Dul dan Ceylan menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, tingkat kebisingan yang minimal, serta fasilitas yang mendukung, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.<sup>72</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Sarker et al, juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan serta motivasi mereka untuk bekerja lebih optimal.<sup>73</sup>

Lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip ergonomi dan keselamatan kerja (OSH) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kesehatan, motivasi, dan efisiensi tenaga kerja. Penerapan ergonomi mampu meminimalisir risiko cedera dan ketidaknyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan

---

<sup>72</sup> Jan Dul dan Canan Ceylan, "Work Environments for Employee Creativity," *Ergonomics* 54, no. 1 (2011): 12–20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833>

<sup>73</sup> Md. Ferdous Azam Sarker, Md. Nazmul Huda, dan Md. Rashedul Islam, "Work Environment and Employee Performance: Evidence from the Banking Sector in Bangladesh," *South Asian Journal of Management Sciences* 11, no. 2 (2017): 54–66.

produktif, sesuai dengan teori keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup faktor fisik, tetapi juga mencakup aspek sosial, seperti hubungan yang harmonis antara rekan kerja, komunikasi yang efektif dalam tim, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan budaya kerja yang sehat, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0.001$  dengan nilai F hitung sebesar 10.369, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2.96. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 54.5% variabilitas produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor intrinsik, seperti pendidikan dan pelatihan, serta faktor ekstrinsik, seperti lingkungan kerja, berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dalam studi yang dilakukan oleh Tharenou et al, ditemukan bahwa kombinasi antara pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 30%, terutama dalam sektor jasa dan

manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal, perusahaan tidak hanya perlu berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>74</sup>

Kesimpulannya, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pendidikan memberikan dasar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif, sementara pelatihan memastikan bahwa keterampilan tersebut tetap relevan dengan kebutuhan industri. Lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas kerja harus mempertimbangkan ketiga faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran paling dominan, diikuti oleh pelatihan dan lingkungan kerja. Ketiganya saling melengkapi dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas. Pengaruhnya positif karena memperkuat keterampilan dasar, meningkatkan kapasitas kerja, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

---

<sup>74</sup> Phyllis Tharenou, Alan M. Saks, dan Catherine Moore, "A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes," *Human Resource Management Review* 17, no. 3 (2007): 251–273. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.07.004>

Secara spesifik, temuan ini relevan diterapkan di perusahaan-perusahaan sektor jasa dan pembiayaan seperti PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Syariah cabang Ponrang Selatan dan Cabang Larompong, tetapi perlu disesuaikan bila diterapkan di industri manufaktur, pendidikan, atau sektor informal. Adaptasi dan asesmen kontekstual menjadi penting dalam mengimplementasikan hasil ini ke lokasi lain.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah cabang Ponrang Selatan dan cabang Larompong. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di kedua cabang tersebut. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal dan meningkatkan efisiensi kerja.
4. Secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah. Nilai pengaruh sebesar 0,545 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan, dan perbaikan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Syariah:

1. Mengingat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pendidikan dan pelatihan formal bagi karyawan. Ini bisa dilakukan melalui program beasiswa, kursus online, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi karyawan.
2. Perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas program pelatihan yang ada. Pelatihan yang lebih terfokus pada kebutuhan spesifik pekerjaan dan keterampilan yang relevan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, seperti fasilitas kerja yang memadai, iklim kerja yang kondusif, dan hubungan antar karyawan yang harmonis.



4. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas jumlah sampel dan mencakup berbagai divisi dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan manajemen waktu, juga dapat dipertimbangkan untuk dianalisis.

## DAFTAR PUSTAKA

- A., Sudiantini I G., Agung Sri Asri, and I Wyn.Darsan, 'Pengaruh Model Pembelajaran Visualization, Auditory, Kinesthetic (VAK) Berbasis Tri Hita Karana Terhadap Kompetensi Pengetahuan PKn', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 3.3 (2020), 166–73
- A, Dusauw, 'Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4.3 (2020), 511–21
- Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022)
- Barnadib, I, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak (IKAPI) (Yogyakarta: Ombak (IKAPI), 2021)
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 'Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.', 2022
- Dessler G, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)* (Jakarta: Salemba Empat, 2019)
- E, Sedarmayanti and Andrew, *Sikula Dalam Mangkunegara*, 2021
- Edi Suharto, *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik* (Bandung: Alfabrta Farida Maria, 2001)
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020)
- F, Maulyan, 'Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review', *Jurnal Sains Manajemen*, 1.1 (2021), 40–50
- Farra Augusti, 'Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production.’, 2022
- Ferina, S, ‘Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2.3 (2022), 175–94
- Fasiha, F. (2016). *Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005)
- Hadipoerwono, *Tata Personalialia* (Bandung, 2020)
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)
- Hasibuan, and Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)
- Henry Simamora, *Produktivitas Kinerja Karyawan*, 2022
- Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Bandung: Rhineka Cipta, 2023)
- Judge, T. A., & Robbins, S. P., ‘Organizational Behavior. Pearson’, 2020
- Kamal Z, ‘Pengaruh Keterampilan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Sentra Pandai Besi Teratak Rumbio Jaya’, *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2022, 74
- Kasmir K, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020)
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007)
- Lailly, Sundjoto, Sri Rahayu, ‘Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan’, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7.2

(2023)

M.S, Abdullah, ‘Effect of Training and Development on Employee’s Productivity among Academic Staff of Kano State Polytechnic, Nigeria.’, *Asian People Journal (APJ)*, 1.2 (2019), 264–86

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2021

Maulyan, F, ‘Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review’, *Jurnal Sains Manajemen*, 1.1 (2021), 40–50

Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (UIN-Malang Press, 2021)

Natsir, N. F., Aisyah, A., Hasbiyallah, H., & Ihsan, M. N, ‘Mutu Pendidikan: Kerjasama Guru Dan Orang Tua’, *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8.2 (2022), 311–27

Nurfitriani, ‘Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Majene’, *Valid Jurnal Ilmiah*, 21.1 (2023)

Rivai, and Veithzal, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek’, 2020

Sari, Nurtika, ‘Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar’, 2020

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2021)

———, *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2021)

Sedarmayanti, S, ‘Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance’, *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 7.2 (2020), 1–16

- Sedarmayanti S, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2020)
- Septian Ambar Aulia, 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT Inti Sukses Garmino, Semarang).', 5.2 (2020)
- Setiani, Wenny Desty Febrian, 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO Prismaatama Jakarta', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1.1 (2023)
- Setiawan, Kiki, 'Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', 2020
- Tirta, *Tata Personalia Pendidikan* (Bandung, 2021)
- Takdir, T. (2020). Implementation of Religiusity and Local Function in Development of Office Human Resources Ministry of Religion Palopo City. *IAIN PALOPO*.
- Widiawati, Firda, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, and Moh Mukeri Warso, 'Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang', 3.3 (2017)
- Yasir, J. R., Ilham, I., & Padli, K. (2022). Pengaruh modal, digitalisasi informasi dan kreativitas terhadap peningkatan daya saing usaha mikro kecil menengah di Pelabuhan Tanjung Ringgit Kota Palopo. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(1), 23-36.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAR SYARIAAH”

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Umur : .....

Lama Bekerja : 1 tahun

2 tahun

3 tahun

4 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA.SMK Sederajat/S1

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

- Tulis data diri pada tempat yang telah disediakan
- Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara/i. Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (4 Point)

S : Setuju (3 Point)

TS : Tidak Setuju (2 Point)

STS : Sangat Tidak Setuju (1 Point)

- c. Setiap pernyataan diharapkan tidak ada yang kosong
- d. Bila selesai mengisi lembar kuisioner, harap segera dikembalikan.

### III.DAFTAR PERNYATAAN

| NO            | Pernyataan                                                                                          | Pilihan jawaban |   |    |     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|-----|
| A. PENDIDIKAN |                                                                                                     | SS              | S | TS | STS |
| 1             | Saya merasa jurusan Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan                       |                 |   |    |     |
| 2             | Pengetahuan yang saya dapatkan dari jurusan saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya |                 |   |    |     |
| 3             | Saya menyukai penempatan jabatan karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya                |                 |   |    |     |
| 4             | Jenjang Pendidikan saya cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang saya lakukan                   |                 |   |    |     |
| 5             | Saya merasa jenjang pendidikan saya berkontribusi pada performa kerja saya                          |                 |   |    |     |



|                     |                                                                                                                       |  |  |  |  |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 6                   | Tingkat Pendidikan yang saya memiliki pengaruh kemampuan saya dalam mengatasi tantangan di tempat kerja               |  |  |  |  |
| 7                   | Saya merasa memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya                             |  |  |  |  |
| 8                   | Kompetensi yang saya peroleh dari Pendidikan formal sangat membantu dalam pekerjaan saya sehari hari                  |  |  |  |  |
| 9                   | Saya merasa mampu menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang saya pelajari dalam pendidikan ke dalam pekerjaan saya |  |  |  |  |
| <b>B. PELATIHAN</b> |                                                                                                                       |  |  |  |  |
| 1                   | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan                                                     |  |  |  |  |

|   |                                                                                                         |  |  |  |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 2 | Tingkat ketetapan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi                             |  |  |  |  |
| 3 | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan                                           |  |  |  |  |
| 4 | Pelatihan yang saya ikuti disusun dengan prosedur yang mudah diikuti                                    |  |  |  |  |
| 5 | Proses pelatihan ditempat kerja dilakukan secara terstruktur dan efektif                                |  |  |  |  |
| 6 | Saya merasa prosedur dalam pelatihan membantu saya memahami materi yang diajarkan dengan baik           |  |  |  |  |
| 7 | Pelatihan ditempat kerja membantu saya meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan |  |  |  |  |

|                            |                                                                                                  |  |  |  |  |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 8                          | Saya merasa lebih percaya diri dalam menggunakan keterampilan teknis setelah mengikuti pelatihan |  |  |  |  |
| 9                          | Saya mampu mengoperasikan mesin-mesin kantor untuk mendukung produktifitas kerja                 |  |  |  |  |
| <b>C. Lingkungan Kerja</b> |                                                                                                  |  |  |  |  |
| 1                          | Penerangan ditempat kerja memadai untuk mendukung produktifitas kerja                            |  |  |  |  |
| 2                          | Cahaya ditempat kerja mendukung konsentrasi saya dalam bekerja                                   |  |  |  |  |
| 3                          | Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan ditempat kerja saya                                 |  |  |  |  |
| 4                          | Suhu udara ditempat kerja saya cukup nyaman untuk bekerja                                        |  |  |  |  |
| 5                          | Suhu udara di kantor                                                                             |  |  |  |  |

|                               |                                                                                                                             |  |  |  |  |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|                               | tidak panas sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya                                                                        |  |  |  |  |
| 6                             | Saya merasa bahwa pengaturan suhu ditempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja |  |  |  |  |
| 7                             | Saya merasa kelembapan udara ditempat kerja sangat baik sehingga membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja               |  |  |  |  |
| 8                             | Kelembapan di tempat kerja sudah baik                                                                                       |  |  |  |  |
| 9                             | Saya dapat beradaptasi dengan kelembapan ditempat kerja                                                                     |  |  |  |  |
| <b>D. PRODUKTIVITAS KERJA</b> |                                                                                                                             |  |  |  |  |
| 1                             | Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang                                                                            |  |  |  |  |

|   |                                                                               |  |  |  |  |
|---|-------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|   | sesuai dengan target yang ditetapkan                                          |  |  |  |  |
| 2 | Saya merasa mampu bekerja dengan efisien untuk menyelesaikan banyak tugas     |  |  |  |  |
| 3 | Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan harapan atasan saya      |  |  |  |  |
| 4 | Saya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik |  |  |  |  |
| 5 | Saya jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan saya                            |  |  |  |  |
| 6 | Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang baik |  |  |  |  |
| 7 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang   |  |  |  |  |

|   |                                                                            |  |  |  |  |
|---|----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|   | Ditetapkan                                                                 |  |  |  |  |
| 8 | Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan       |  |  |  |  |
| 9 | Ketetapan waktu adalah prioritas utama saya dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |

## Tabulasi Data

### Pendidikan (X1)

| Pendidikan (X1) |    |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| X1              | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 |       |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 32    |
| 4               | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 32    |
| 4               | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 34    |
| 3               | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 31    |
| 4               | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 32    |
| 3               | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 29    |
| 4               | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 28    |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 28    |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 31    |
| 3               | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 29    |
| 4               | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 33    |
| 3               | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 31    |
| 2               | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 22    |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 30    |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 30    |
| 3               | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 29    |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4               | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 33    |
| 4               | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 28    |
| 3               | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 30    |
| 4               | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 31    |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4               | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 32    |
| 3               | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 32    |
| 3               | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 31    |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 3               | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 23    |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |

### Pelatihan (X2)

| Pelatihan (X2) |    |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| X1             | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 |       |
| 4              | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 32    |
| 3              | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 27    |
| 2              | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 30    |
| 3              | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 31    |
| 3              | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 3              | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 29    |
| 4              | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 28    |
| 3              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 33    |
| 4              | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 26    |
| 4              | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 28    |
| 3              | 4  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 30    |
| 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 28    |
| 3              | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 23    |
| 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 27    |
| 4              | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 30    |
| 4              | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 32    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 3              | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 21    |
| 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 27    |
| 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 27    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 31    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 32    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4              | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 30    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 31    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 4              | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 34    |
| 3              | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 23    |
| 4              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |



### Lingkungan Kerja (X3)

| Lingkungan Kerja (X3) |    |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| X1                    | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 |       |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 26    |
| 3                     | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 25    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 35    |
| 4                     | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 29    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 3                     | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 28    |
| 4                     | 1  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 27    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4                     | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 30    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 30    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26    |
| 3                     | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26    |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 30    |
| 3                     | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 31    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 3                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 32    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 33    |
| 4                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 4                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 4                     | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 29    |
| 4                     | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 30    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 32    |
| 4                     | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 4                     | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 30    |
| 4                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 33    |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26    |
| 4                     | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 29    |

## Hasil Output SPSS, Uji Validitas

### Kompensasi (X1)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X11          | X12    | X13    | X14    | X15    | X16    | X17    | X18    | X19    | TOTAL  |
| X11   | Pearson Correlation | 1            | .470** | .084   | .342   | .074   | .520** | .583** | -.086  | .477** | .630** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .009   | .660   | .065   | .698   | .003   | <.001  | .651   | .008   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X12   | Pearson Correlation | .470**       | 1      | .198   | .752** | .171   | .517** | .147   | .259   | .277   | .692** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .009         |        | .293   | <.001  | .366   | .003   | .438   | .167   | .139   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X13   | Pearson Correlation | .084         | .198   | 1      | .275   | .303   | .274   | .054   | .286   | .306   | .491** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .660         | .293   |        | .141   | .104   | .143   | .776   | .125   | .100   | .006   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X14   | Pearson Correlation | .342         | .752** | .275   | 1      | .346   | .310   | .135   | .238   | .323   | .682** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .065         | <.001  | .141   |        | .061   | .095   | .476   | .205   | .081   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X15   | Pearson Correlation | .074         | .171   | .303   | .346   | 1      | .067   | .000   | .336   | .589** | .520** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .698         | .366   | .104   | .061   |        | .724   | 1.000  | .069   | <.001  | .003   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X16   | Pearson Correlation | .520**       | .517** | .274   | .310   | .067   | 1      | .433*  | .411*  | .507** | .734** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .003   | .143   | .095   | .724   |        | .017   | .024   | .004   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X17   | Pearson Correlation | .583**       | .147   | .054   | .135   | .000   | .433*  | 1      | -.107  | .522** | .505** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .438   | .776   | .476   | 1.000  | .017   |        | .574   | .003   | .004   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X18   | Pearson Correlation | -.086        | .259   | .286   | .238   | .336   | .411*  | -.107  | 1      | .278   | .465** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .651         | .167   | .125   | .205   | .069   | .024   | .574   |        | .137   | .010   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X19   | Pearson Correlation | .477**       | .277   | .306   | .323   | .589** | .507** | .522** | .278   | 1      | .787** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .008         | .139   | .100   | .081   | <.001  | .004   | .003   | .137   |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .630**       | .692** | .491** | .682** | .520** | .734** | .505** | .465** | .787** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .006   | <.001  | .003   | <.001  | .004   | .010   | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Pelatihan (X2)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X21          | X22    | X23    | X24    | X25    | X26    | X27    | X28    | X29    | TOTAL  |
| X21   | Pearson Correlation | 1            | .333   | .530** | .291   | .162   | .214   | .253   | .000   | .129   | .472** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .072   | .003   | .119   | .391   | .256   | .177   | 1.000  | .498   | .008   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X22   | Pearson Correlation | .333         | 1      | .182   | .322   | .287   | .271   | .440*  | .349   | .570** | .637** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .072         |        | .336   | .083   | .123   | .148   | .015   | .059   | .001   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X23   | Pearson Correlation | .530**       | .182   | 1      | .537** | .244   | .413*  | .482** | .339   | -.058  | .597** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .336   |        | .002   | .195   | .023   | .007   | .067   | .762   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X24   | Pearson Correlation | .291         | .322   | .537** | 1      | .335   | .709** | .668** | .710** | .269   | .784** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .119         | .083   | .002   |        | .070   | <.001  | <.001  | <.001  | .151   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X25   | Pearson Correlation | .162         | .287   | .244   | .335   | 1      | .501** | .198   | .453*  | .249   | .609** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .391         | .123   | .195   | .070   |        | .005   | .295   | .012   | .185   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X26   | Pearson Correlation | .214         | .271   | .413*  | .709** | .501** | 1      | .651** | .784** | .296   | .789** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .256         | .148   | .023   | <.001  | .005   |        | <.001  | <.001  | .112   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X27   | Pearson Correlation | .253         | .440*  | .482** | .668** | .198   | .651** | 1      | .706** | .495** | .797** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .177         | .015   | .007   | <.001  | .295   | <.001  |        | <.001  | .005   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X28   | Pearson Correlation | .000         | .349   | .339   | .710** | .453*  | .784** | .706** | 1      | .359   | .769** |
|       | Sig. (2-tailed)     | 1.000        | .059   | .067   | <.001  | .012   | <.001  | <.001  |        | .051   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X29   | Pearson Correlation | .129         | .570** | -.058  | .269   | .249   | .296   | .495** | .359   | 1      | .563** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .498         | .001   | .762   | .151   | .185   | .112   | .005   | .051   |        | .001   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .472**       | .637** | .597** | .784** | .609** | .789** | .797** | .769** | .563** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .008         | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .001   |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lingkungan Kerja (X3)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X31          | X32    | X33    | X34    | X35    | X36    | X37    | X38    | X39    | TOTAL  |
| X31   | Pearson Correlation | 1            | .400*  | .459*  | .508** | .411*  | .509** | .321   | .193   | .308   | .625** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .028   | .011   | .004   | .024   | .004   | .084   | .307   | .097   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X32   | Pearson Correlation | .400*        | 1      | .507** | .620** | .212   | .175   | .216   | .600** | .270   | .672** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .028         |        | .004   | <.001  | .261   | .356   | .252   | <.001  | .148   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X33   | Pearson Correlation | .459*        | .507** | 1      | .519** | .322   | .284   | .319   | .382*  | .218   | .643** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .011         | .004   |        | .003   | .083   | .128   | .085   | .037   | .247   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X34   | Pearson Correlation | .508**       | .620** | .519** | 1      | .530** | .656** | .351   | .568** | .558** | .840** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004         | <.001  | .003   |        | .003   | <.001  | .057   | .001   | .001   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X35   | Pearson Correlation | .411*        | .212   | .322   | .530** | 1      | .485** | .432*  | .462*  | .706** | .706** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .024         | .261   | .083   | .003   |        | .007   | .017   | .010   | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X36   | Pearson Correlation | .509**       | .175   | .284   | .656** | .485** | 1      | .668** | .469** | .605** | .727** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004         | .356   | .128   | <.001  | .007   |        | <.001  | .009   | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X37   | Pearson Correlation | .321         | .216   | .319   | .351   | .432*  | .668** | 1      | .605** | .413*  | .659** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .084         | .252   | .085   | .057   | .017   | <.001  |        | <.001  | .023   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X38   | Pearson Correlation | .193         | .600** | .382*  | .568** | .462*  | .469** | .605** | 1      | .515** | .775** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .307         | <.001  | .037   | .001   | .010   | .009   | <.001  |        | .004   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X39   | Pearson Correlation | .308         | .270   | .218   | .558** | .706** | .605** | .413*  | .515** | 1      | .707** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .097         | .148   | .247   | .001   | <.001  | <.001  | .023   | .004   |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .625**       | .672** | .643** | .840** | .706** | .727** | .659** | .775** | .707** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Produktivitas Kerja (Y)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | TOTAL  |
| Y1    | Pearson Correlation | 1            | .351   | .425*  | .657** | .484** | .460*  | .517** | .638** | .320   | .711** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .057   | .019   | <.001  | .007   | .011   | .003   | <.001  | .085   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y2    | Pearson Correlation | .351         | 1      | .625** | .302   | .682** | .560** | .434*  | .409*  | .348   | .665** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057         |        | <.001  | .105   | <.001  | .001   | .016   | .025   | .059   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y3    | Pearson Correlation | .425*        | .625** | 1      | .463** | .705** | .926** | .546** | .648** | .546** | .822** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .019         | <.001  |        | .010   | <.001  | <.001  | .002   | <.001  | .002   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y4    | Pearson Correlation | .657**       | .302   | .463** | 1      | .527** | .550** | .367*  | .552** | .467** | .692** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .105   | .010   |        | .003   | .002   | .046   | .002   | .009   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y5    | Pearson Correlation | .484**       | .682** | .705** | .527** | 1      | .632** | .528** | .582** | .598** | .825** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007         | <.001  | <.001  | .003   |        | <.001  | .003   | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y6    | Pearson Correlation | .460*        | .560** | .926** | .550** | .632** | 1      | .467** | .663** | .467** | .794** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .011         | .001   | <.001  | .002   | <.001  |        | .009   | <.001  | .009   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y7    | Pearson Correlation | .517**       | .434*  | .546** | .367*  | .528** | .467** | 1      | .715** | .733** | .791** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .016   | .002   | .046   | .003   | .009   |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y8    | Pearson Correlation | .638**       | .409*  | .648** | .552** | .582** | .663** | .715** | 1      | .715** | .864** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .025   | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y9    | Pearson Correlation | .320         | .348   | .546** | .467** | .598** | .467** | .733** | .715** | 1      | .768** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .085         | .059   | .002   | .009   | <.001  | .009   | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .711**       | .665** | .822** | .692** | .825** | .794** | .791** | .864** | .768** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validitas

| Variabel | r hitung | r tabel | sig. 5% | Validitas 1 |
|----------|----------|---------|---------|-------------|
| X1       | 0.63     | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X2       | 0.692    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X3       | 0.491    | 0.361   | 0.006   | VALID       |
| X4       | 0.682    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X5       | 0.52     | 0.361   | 0.003   | VALID       |
| X6       | 0.734    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X7       | 0.505    | 0.361   | 0.004   | VALID       |
| X8       | 0.465    | 0.361   | 0.01    | VALID       |
| X9       | 0.787    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X10      | 0.472    | 0.361   | 0.008   | VALID       |
| X11      | 0.637    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X12      | 0.597    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X13      | 0.784    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X14      | 0.609    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X15      | 0.789    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X16      | 0.797    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X17      | 0.769    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X18      | 0.563    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X19      | 0.625    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X20      | 0.672    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X21      | 0.643    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X22      | 0.84     | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X23      | 0.706    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X24      | 0.727    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X25      | 0.659    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X26      | 0.775    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X27      | 0.707    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X28      | 0.711    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X29      | 0.665    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X30      | 0.822    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X31      | 0.692    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X32      | 0.825    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X33      | 0.794    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X34      | 0.791    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X35      | 0.864    | 0.361   | 0.001   | VALID       |
| X36      | 0.768    | 0.361   | 0.001   | VALID       |

Note :

Kuning : Pendidikan

Biru : Pelatihan

Hijau : Lingkungan Kerja

Ungu : Produktivitas Kerja

## Uji Reabilitas

| Variabel                | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------|-----------------------|------------|
| Pendidikan (X1)         | 0.798                 | RELIABEL   |
| Pelatihan (X2)          | 0.834                 | RELIABEL   |
| Lingkungan Kerja (X3)   | 0.869                 | RELIABEL   |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.909                 | RELIABEL   |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .798             | 9          |

Pendidikan

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .834             | 9          |

Pelatihan

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .869             | 9          |

Lingkungan Kerja

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .909             | 9          |

Produktivitas Kerja

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         | Unstandardize<br>d Residual |      |
|------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------|
| N                                        |                         | 30                          |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                    |      |
|                                          | Std. Deviation          | 2.85356649                  |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .071                        |      |
|                                          | Positive                | .055                        |      |
|                                          | Negative                | -.071                       |      |
| Test Statistic                           |                         | .071                        |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .200 <sup>d</sup>           |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    | .966                        |      |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound                 | .962 |
|                                          |                         | Upper Bound                 | .971 |

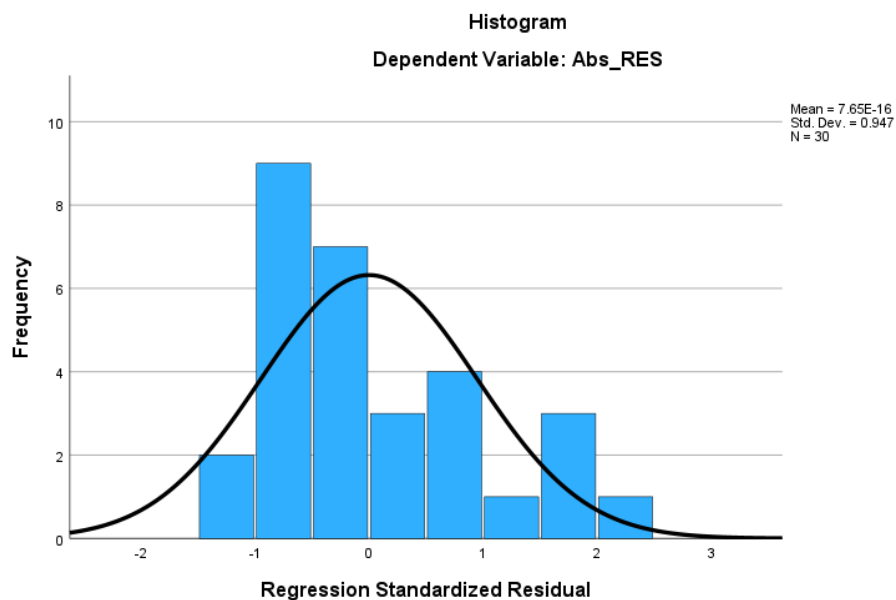
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.





## Uji Multikolinearitas

| Variabel | VIF   | Tolerance Value | Kesimpulan                      |
|----------|-------|-----------------|---------------------------------|
| X1       | 2.172 | 0.46            | Tidak terjadi multikolinieritas |
| X2       | 2.098 | 0.477           | Tidak terjadi multikolinieritas |
| X3       | 1.156 | 0.865           | Tidak terjadi multikolinieritas |

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

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | .522                        | 6.075      |                           | .086  | .932  |                         |       |
|       | Pendidikan       | .993                        | .246       | .787                      | 4.038 | <.001 | .460                    | 2.172 |
|       | Pelatihan        | .286                        | .202       | .272                      | 2.421 | .017  | .477                    | 2.098 |
|       | Lingkungan Kerja | .285                        | .163       | .248                      | 2.744 | .013  | .865                    | 1.156 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

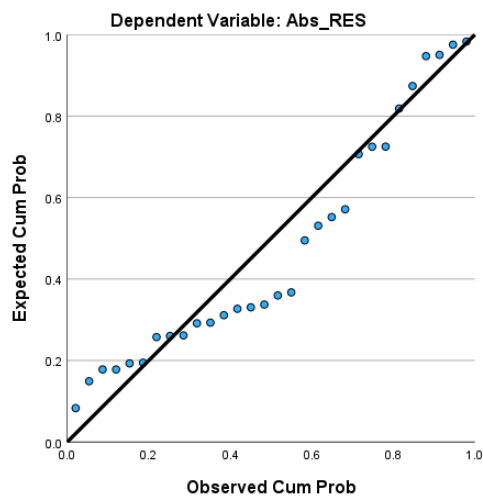
## Uji Heteroskedastitas

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

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 6.920                       | 3.286      |                           | 2.106  | .045 |                         |       |
|       | Pendidikan       | .203                        | .133       | .402                      | -1.524 | .139 | .460                    | 2.172 |
|       | Pelatihan        | .178                        | .109       | .422                      | 1.628  | .116 | .477                    | 2.098 |
|       | Lingkungan Kerja | .118                        | .088       | .258                      | -1.341 | .192 | .865                    | 1.156 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | .522                        | 6.075      |                           | .086  | .932  |                         |       |
|       | Pendidikan       | .993                        | .246       | .787                      | 4.038 | <.001 | .460                    | 2.172 |
|       | Pelatihan        | .286                        | .202       | .272                      | 2.421 | .017  | .477                    | 2.098 |
|       | Lingkungan Kerja | .285                        | .163       | .248                      | 2.744 | .013  | .865                    | 1.156 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

## Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | .522                        | 6.075      |                           | .086  | .932  |                         |       |
|       | Pendidikan       | .993                        | .246       | .787                      | 4.038 | <.001 | .460                    | 2.172 |
|       | Pelatihan        | .286                        | .202       | .272                      | 2.421 | .017  | .477                    | 2.098 |
|       | Lingkungan Kerja | .285                        | .163       | .248                      | 2.744 | .013  | .865                    | 1.156 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 282.524        | 3  | 94.175      | 10.369 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 236.142        | 26 | 9.082       |        |                    |
|       | Total      | 518.667        | 29 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pendidikan

## Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .738 <sup>a</sup> | .545     | .492              | 3.014                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

## r table

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |

## F table

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

## t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1        | 1.00000      | 3.07768      | 6.31375      | 12.70620       | 31.82052     | 63.65674       | 318.30884      |
| 2        | 0.81650      | 1.88562      | 2.91999      | 4.30265        | 6.96456      | 9.92484        | 22.32712       |
| 3        | 0.76489      | 1.63774      | 2.35336      | 3.18245        | 4.54070      | 5.84091        | 10.21453       |
| 4        | 0.74070      | 1.53321      | 2.13185      | 2.77645        | 3.74695      | 4.60409        | 7.17318        |
| 5        | 0.72669      | 1.47588      | 2.01505      | 2.57058        | 3.36493      | 4.03214        | 5.89343        |
| 6        | 0.71756      | 1.43976      | 1.94318      | 2.44691        | 3.14267      | 3.70743        | 5.20763        |
| 7        | 0.71114      | 1.41492      | 1.89458      | 2.36462        | 2.99795      | 3.49948        | 4.78529        |
| 8        | 0.70639      | 1.39682      | 1.85955      | 2.30600        | 2.89646      | 3.35539        | 4.50079        |
| 9        | 0.70272      | 1.38303      | 1.83311      | 2.26216        | 2.82144      | 3.24984        | 4.29681        |
| 10       | 0.69981      | 1.37218      | 1.81246      | 2.22814        | 2.76377      | 3.16927        | 4.14370        |
| 11       | 0.69745      | 1.36343      | 1.79588      | 2.20099        | 2.71808      | 3.10581        | 4.02470        |
| 12       | 0.69548      | 1.35622      | 1.78229      | 2.17881        | 2.68100      | 3.05454        | 3.92963        |
| 13       | 0.69383      | 1.35017      | 1.77093      | 2.16037        | 2.65031      | 3.01228        | 3.85198        |
| 14       | 0.69242      | 1.34503      | 1.76131      | 2.14479        | 2.62449      | 2.97684        | 3.78739        |
| 15       | 0.69120      | 1.34061      | 1.75305      | 2.13145        | 2.60248      | 2.94671        | 3.73283        |
| 16       | 0.69013      | 1.33676      | 1.74588      | 2.11991        | 2.58349      | 2.92078        | 3.68615        |
| 17       | 0.68920      | 1.33338      | 1.73961      | 2.10982        | 2.56693      | 2.89823        | 3.64577        |
| 18       | 0.68836      | 1.33039      | 1.73406      | 2.10092        | 2.55238      | 2.87844        | 3.61048        |
| 19       | 0.68762      | 1.32773      | 1.72913      | 2.09302        | 2.53948      | 2.86093        | 3.57940        |
| 20       | 0.68695      | 1.32534      | 1.72472      | 2.08596        | 2.52798      | 2.84534        | 3.55181        |
| 21       | 0.68635      | 1.32319      | 1.72074      | 2.07961        | 2.51765      | 2.83136        | 3.52715        |
| 22       | 0.68581      | 1.32124      | 1.71714      | 2.07387        | 2.50832      | 2.81876        | 3.50499        |
| 23       | 0.68531      | 1.31946      | 1.71387      | 2.06866        | 2.49987      | 2.80734        | 3.48496        |
| 24       | 0.68485      | 1.31784      | 1.71088      | 2.06390        | 2.49216      | 2.79694        | 3.46678        |
| 25       | 0.68443      | 1.31635      | 1.70814      | 2.05954        | 2.48511      | 2.78744        | 3.45019        |
| 26       | 0.68404      | 1.31497      | 1.70562      | 2.05553        | 2.47863      | 2.77871        | 3.43500        |
| 27       | 0.68368      | 1.31370      | 1.70329      | 2.05183        | 2.47266      | 2.77068        | 3.42103        |
| 28       | 0.68335      | 1.31253      | 1.70113      | 2.04841        | 2.46714      | 2.76326        | 3.40816        |
| 29       | 0.68304      | 1.31143      | 1.69913      | 2.04523        | 2.46202      | 2.75639        | 3.39624        |
| 30       | 0.68276      | 1.31042      | 1.69726      | 2.04227        | 2.45726      | 2.75000        | 3.38518        |
| 31       | 0.68249      | 1.30946      | 1.69552      | 2.03951        | 2.45282      | 2.74404        | 3.37490        |
| 32       | 0.68223      | 1.30857      | 1.69389      | 2.03693        | 2.44868      | 2.73848        | 3.36531        |
| 33       | 0.68200      | 1.30774      | 1.69236      | 2.03452        | 2.44479      | 2.73328        | 3.35634        |
| 34       | 0.68177      | 1.30695      | 1.69092      | 2.03224        | 2.44115      | 2.72839        | 3.34793        |





## RIWAYAT HIDUP



Zhalsabila Putri, lahir di Suli pada tanggal 5 Agustus 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama almarhum Sofyan dan Ibu almarhuma Mispa. Saat ini penulis bertempat tinggal di Kota Timika Jalan Yos Sudarso Pasar Minggu SP 1, Kecamatan Wania, Kelurahan Kamoro Jaya, Kabupaten Mimika. Penulis memulai pendidikan di bangku TK Dahlia 05 Kutai Lama tahun 2006 selesai di Tahun 2007. Pendidikan Dasar penulis di selesaikan pada tahun 2014 di SDN 14 Tangkalasi. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Luwu hingga tahun 2017 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis memasuki organisasi PMR. Setelah lulus SMA ditahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.