PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BANK MUAMALAT INDONESIA, TbkCABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh:

AISYAH AMINI HARAHAP
NIM: 1640100246

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh:

AISYAH AMINI HARAHAP
NIM: 1640100246

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, S.T., MM
NIP. 198006052011011003

PEMBIMBING II

DAMRI BATUBARA, MA
NIDN: 2019108602

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 SihitangPadangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal LampiranSkripsi
a.n. **AISYAH AMINI HARAHAP**
Lampiran 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, Maret 2021
Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **AISYAH AMINI HARAHAP** yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, S.T., MM
NIP. 198006052011011003

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A
NIDN: 2019108602

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: AISYAH AMINI HARAHAP
NIM	: 16 401 00246
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Skripsi	**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 5 Maret 2021
Saya yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
ACAHF889764378
6000

AISYAH AMINI HARAHAP
NIM. 16401 00246

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: AISYAH AMINI HARAHAP
NIM	: 16401 00246
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non ekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:"**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Non ekslusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal 5 Maret 2021
ng menyatakan,

TERAI TEMPEL
76AHF889764383
6000
ENAM RIBU RUPIAH

AISYAH AMINI HARAHAP
NIM. 16 401 00224

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : **AISYAH AMINI HARAHAP**
NIM : **16 401 00246**
Fak/Prodi : **Ekonomi dan Bisnis Islam/Pebankan Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan**

Ketua

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Sekretaris

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2013018301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : **Padangsidimpuan**
Hari/Tanggal : **Selasa/13 April 2021**
Pukul : **09.00 s/d 12.00 WIB**
Hasil/Nilai : **66,25/(C)**
IPK : **3,51**
Predikat : **Pujian**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN

NAMA : AISYAH AMINI HARAHAP
NIM : 16 401 00246

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 18 Juni 2021
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : AISYAH AMINI HARAHAP
NIM : 16 401 00246
Fakultas/ Prodi : EkonomidanBisnis Islam/ PerbankanSyariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsdimpuan

Permasalahan yang ditemukan yaitu produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari pelatihan yang selalu diikuti oleh setiap karyawan belum sepenuhnya dijalankan di lapangan saat bekerja, dan kompensasi yang diberikan masih kurang sesuai. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan, kompensasi secara parsial dan simultan terhadapproduktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Landasan teori/tinjauan pustaka menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan denganpelatihan, kompensasi, dan produktivitas.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dan sampel sebanyak 23. Diolah menggunakan perhitungan SPSS 21. Penentuan sampel menggunakan teknik Non Probability sampling yaitu sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh pelatihan, kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Produktivitas kerja.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat serta pertolongan-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini pada Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Padangsidimpuan. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang semoga kelak kita diakui sebagai umatnya serta mendapat syari'at dari beliau.

Penelitian Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.Dalam upaya penyelesaian Skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr.Abdul Naseer Hasibuan, S.E.M.si selaku Dekan dan Wakil Dekan Bidang Akademik

dan Pengembangan Lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Umum, Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Nofinawati, M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Muhammad Isa, S. T., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas dan telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
6. Bapak kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen para Staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
8. Teristimewa dan penghargaan terimakasih yang tidak ternilai kepada kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta, terkasih dan tersayang

(Mangaraja Bonggal Hrp) karena berkat beliau saya tidak ada apa-apanya sampai sekarang ini dan juga Ibunda tercinta, terkasih dan tersayang (Enni Efrida Dalimunthe) yang telah banyak melimpahkan doa, pengorbanan, dukungan dan semangat yang tidak ada bosan-bosannya sehingga saya sebagai peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Kedua Kakak Kandung tercinta, terkasih dan tersayang, (Bintang Rizki Hrp, Sari Bulan Hrp) dan Adik Kedua Adik tercinta, terkasih dan tersayang (Ulpa Fauziah, Ardiansyah) yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat selama peneliti menyelesaikan skripsi ini dan semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

9. Sahabat saya, Mendi Tuturani, Kholijah Hafni, Yenni Holila, Sri Wardani dan abang saya Anan Asman Hutabarat sebagai teman berdiskusi dan tidak pernah merasa sungkan untuk merepotkan satu sama lain, serta support system yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah menjadikan kita sahabat sampai Jannahnya.
10. Teman serta sahabat seperjuangan saya Elsi Anni Nora, Safrida Hannum, Nainsi Widya yang selalu jadi support sistem dalam diskusi menyelesaikan skripsi ini di kampus IAIN Padangsidimpuan maupun diluar kampus. Teman-teman seperjuangan Syariah Banking-7 (Pejuang Toga) angkatan 2016. Teman seperjuangan KKL Tanjung Morang, Teman seperjuangan Magang di UPS Sibuhuan, serta semua

pihak baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Namun, tidak mengurangi rasa hormat,

Semoga doa, dukungan dan perhatian dari semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skrispsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan pada umumnya.

Padangsidimpuan, 05 Februari 2021

Peneliti,

Aisyah Amini Harahap
NIM. 16 401 00246

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	**Nama Huruf Latin**	**Huruf Latin**	**Nama**
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	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	żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dommah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	Fathah dan ya	Ai	a dan i
..... وْ	Fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
.....ـَ ا.....ـَى	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى..ـِ..	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
....ـُو	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalaupadasuatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti hurufqamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tesebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin.* Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING
SURAT PENGESAHAN PENYUSUNAN SKRIPSI SENDIRI
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN vi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 6
E. Definisi Operasional Variabel 6
F. Tujuan Penelitian 7
G. Kegunaan Penelitian 8
H. Sistematika Pembahasan 8

BAB II LANDASAN TEORI
A. Kerangka Teori 10
1. Produktivitas 10
a. Pengertian Produktivitas Kerja 10
b. Indikator Produktivitas 12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 13
2. Pelatihan 15
a. Pengertian Pelatihan 15
b. Tujuan Pelatihan Karyawan…… 16
c. Sasaran Peatihan 18
d. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan 19
3. Kompensasi 21
a. Pengertian Kompensasi 21
b. Fungsi Pemberian Kompensasi…. 22
c. Tujuan Pemberian Kompensasi 23
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ... 24
B. Penelitian Terdahulu 26
C. Kerangka Pikir 30
D. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian 32
B. Jenis Penelitian..... 32
C. Populasi dan Sampel 32
1. Populasi 32
2. Sampel..... 33
D. Sumber Data..... 34
E. Teknik Pengumpulan Data..... 34
F. Teknik Analisis Data..... 36
1. Uji Validitas 36
2. Uji Reliabilitas..... 36
3. Uji Normalitas 37
4. Uji Linieritas 37
G. Uji Asumsi Klasik 37
a. Uji Multikolinearitas 37
b. Uji Heteroskedastisitas 38
c. Uji Autokorelasi 38
H. Analisis Regresi Linier Berganda 39
I. Uji Koerfisien Determinasi (R^2)..... 40
J. Uji Hipotesis 40
a. Uji Parsial (Uji t) 40
b. Uji Simultan (Uji F) 41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan 42
1. Sejarah PT Bank Muamalat Indonesia..... 42
2. Visi dan Misi..... 44
3. Struktur Organisasi…….. 44
B. Hasil Analisis Data Penelitian..... 47
1. Hasil Uji Validitas..... 47
2. Hasil Uji Reliabilitas 49
3. Hasil Uji Normalitas 50
4. Hasil Uji Linieritas 51
5. Hasil Uji Asumsi klasik 52
a. Uji Multikolinearitas 52
b. UjiHeteroskedasitas 53
c. Uji Autokorelasi 54
6. Analisis Regresi Linier Berganda 55
7. Koefisien determinasi (R^2) 57
8. UjiHepotesis 57
a. Uji Parsial (Uji t)..... 57
b. Uji Simultan(Uji F)..... 59
C. Pembahasan Hasil Penelitian 60
D. Keterbatasan Penelitian..... 61

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 62
B. Saran..... 63

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN
DOKUMENTASI

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel 6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu 26
Tabel III.1 Skor Penilaian Angket 35
Tabel III.2 Kisi-kisi Kuesioner (Angket)..... 35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan..... 47
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi..... 48
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan..... 48
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan..... 49
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi..... 49
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan 50
Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas 50
Tabel IV.8 Hasil Uji Linieritas Variabel Pelatihan..... 51
Tabel IV.9 Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi 52
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinieritas 53
Tabel IV.11 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 54
Tabel IV.12 Hasil Uji Autokeralasi 54
Tabel IV.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 55
Tabel.IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 57
Tabel IV.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) 58
Tabel IV.16 Hasil Uji Simultan (Uji f) 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir 30
Gambar IV.1 Struktur Organisasi BMI, Tbk Cabang Padangsidimpuan .. 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Surat Validasi
Lampiran 2 :Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 : Surat Permohonan Kesedian Menjadi Pembimbing
Lampiran 4 : Surat Pra Riset
Lampiran 5 : Surat Permohonan Riset
Lampiran 6 : Surat Izin Riset
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 9 : Hasil Uji Normalitas
Lampiran 10 : Hasil Uji Linieritas
Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 12 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 14 : Hasil Uji Hipotesis

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah di Indonesia lahir sejak tahun 1992. Bank syariah pertama di Indonesia adalah PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk sejak berdirinya bank syariah yang pertama di Indonesia, pemerintah telah membuat sejumlah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perbankan syariah.[1]Undang-undang perbankan syariah no. 21 tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, dan kegiatan usahanya.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan perbankan syariah semakin pesat. Hal ini ditandai dengan banyaknya lembaga keuangan maupun lembaga non-keuangan yang beroperasi secara syariah seperti: Pegadaian Syariah, Bank Perkreditan Rakyat Syariah, Baitul Mal Wat Tamwil, dan Asuransi Syariah.

Bank syariah termasuk di dalamnya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk dituntut untuk lebih gencar dan berani membuka diri guna terus meningkatkan sosialisasi dengan masyarakat luas terutama dalam menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penerapan syariah dalam kehidupan tanpa terkecuali dalam aspek ekonomi.

---

[1]Burhanuddin S, *Aspek hukum lembaga keuangan syariah* (Graha Ilmu, 2010), hlm. 166.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk resmi beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk membuka cabang di kota Padangsidimpuan pada tanggal 03 Juli 2003. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk dinilai sebagai salah satu bank syariah yang berkembang pesat.

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, karena sistem yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak didukung oleh sumber daya insani yang baik pula.[2] Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk mengadakan pelatihan dengan dua cara, yaitu dengan cara online dan direct. Pertama pelatihan online itu dilakukan secara online dari menu MHP *(Muamalat Human Power)*. Di menu MHP sudah tersedia berbagai pilihan pelatihan yang akan dilakukan. Setiap karyawan wajib memilih pelatihan yang akan dilaksanakan dan setiap karyawan wajib mengikuti ujian dari setiap pelatihan yang diikuti. Pelatihan online ini dilaksanakan per 3 bulan.Kedua pelatihan secara *direct*, sistem pelatihan ini diadakan secara

[2]Adiwarman Karim, *Bank Islam: analisis fiqih dan keuangan* (RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 27.

langsung di luar kota, misalkan karyawan yang berada di Padangsidimpuan mengadakan pelatihan di Medan. Untuk tingkatan manajer pelatihannya itu diadakan di Jakarta. Sebelum mengadakan pelatihan terlebih dahulu ditentukan topik pelatihan malalui menu MHP secara online. Pelatihan secara *direct* ini dilaksanakan sekali setahun, dan semua karyawan wajib mengikuti pelatihan ini.

Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan kompensasi itu diberikan kepada seluruh karyawan. Dalam hal ini ada beberapa macam kompensasi, yaitu kompensasi bulanan dan tahunan. Kompensasi tahunan itu diberikan bonus 1 kali gaji pokok. Kompensasi untuk THR itu diberikan 1,5 kali gaji, dibayar sebelum hari lebaran. Dan kompensasi Idul Adha diberikan 0,5 kali gaji.[3]

Penelitian yang dilakukan oleh Angel Rumahlaiselan dan Rudy S. Wenas menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahan, berarti laba perusahan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan, dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja.[4]

---

[3]Ricky Fahlevi, Hasil wawancara dengan karyawan Ricky Fahlevi, 29 Juli 2020.

[4]Angel Rumahlaiselan dan Rudy S. Wenas, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 4 (17 Desember 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rizky Fahlevi sebagai Branch Sales Support di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan pada tanggal 29 Juli 2020, bahwa pelatihan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak semua berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seharusnya hasil dari pelatihan dan kompensasi yang diisi oleh trainer-trainer nasional berdampak secara efektif untuk peningkatan produktivitas karyawan. Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan memiliki macam-macam tabungan yaitu Tabungan IB Hijrah, Tabungan IB Hijrah Rencana, Tabungan IB Hijrah Prima, Tabungan IB Hijrah Haji, Tabungan IB Hijrah Valas, Tabunganku, Tabungan IB Simpel, dan Kartu Shar-E Debit. Dalam pencapaian 1 (satu) bulan semua tabungan harus mencapai target sebesar 400 juta. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan, ternyata semua tabungan tersebut tidak mencapai target. Sehingga produktivitas kerja karyawan kurang dalam memamasarkan produk tabungan.

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan selaku unit operasional perbankan yang beroperasi secara sistem syariah berfungsi mengelola dan mengembangkan usaha yang berdasarkan prinsip syariah. Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai secara optimal, maka divisi sumber daya manusia memandang perlu untuk meningkatkan pelatihan dan kompensasi yang layak pada karyawan yang

ditempatkan di Kantor Cabang Syariah. Ajaran Islam juga mengajurkan untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada yang ahli dibidangnya.

Dengan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merasa tertarik melakukan suatu penelitian berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan peneliti maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam peneliti ini.

1. Seharusnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Seharusnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pelatihan yan diberikan kepada karyawan tidak selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Kegiatan pelatihan membutuhkan biaya yang besar.
5. Produktivitas sebagian karyawan masih rendah.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian merupakan upaya untuk memfokuskan persoalan yang akan diteliti. Dari beberapa identifikasi

masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi masalah peneliti pada variabel bebas yaitu, pelatihan dan kompensasi dan variabel terikat pada produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap poduktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang Padangsidimpuan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang Padangsidimpuan?

D. Definisi Operasional Variabel

Pada bagian ini peneliti menjelaskan secara operasional tentang setiap variabel yang akan diteliti.

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X_1)	Pelatihan adalah usaha terencana dari sebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran, dan kemampuan karyawan.	Pengetahuan, Keterampilan, Tujuan, Materi	Ordinal
2	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah ganti rugi, imbalan yang diberikan kepada karyawan, dapat berupa uang ataupun bukan uang.	1. Gaji 2. Upah Insentif 3. Asuransi 4. Tunjangan	Ordinal
3	Produktivitas (Y)	Sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa	Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja Ketepatan Waktu	Ordinal

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti: Sebagai sarana memperluas pengetahuan serta sebagai persyaratan gelar Sarjana Ekonomi (S. E) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.
2. Bagi Praktisi: Secara praktisi bagi akademi manfaat penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah kepustakaan dan bahan referensi bagi peneliti yang akan datang mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan referensi dan sebagai masukan mengenai pelatihan, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan

G. Sistematika Pembahasan

Untuk kemudahan pemahaman dalam penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, yang terdiri dari kerangka teori yaitu teori mengenai pengertian pelatihan, kompensasi, dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, yang terdiri lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, yang terdiri dari gambaran umum PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan *(utility)*.Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat.[5]

Menurut Sinungan menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipler untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunanaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimilki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang

[5]Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen bisnis syariah: penuntun perkuliahan bagi para mahasiswa, pencerahan bagi para pedagang, pengembangan marketing syariah/spiritual marketing bagi para pengusaha* (Alfabeta, 2014), hlm. 329.

merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai.[6]

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah SWT hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajarn Islam. Allah Swt. berfirman dalam Qs At-Taubah ayat 105.[7]

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.Q. S At-Taubah: 105

Sebagaimana ayat tersebut menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan perbuatan bagi seorang muslimyang harus dilakukan dengan sadar dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

---

[6]Agung Nugroho, "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri," 20 Februari 2018, hlm. 3, https://doi.org/10.31219/osf.io/7pxn8.

[7]Yayan Sugiana, *Metode Dan Panduan Memahami Al-Qur'an Secara mendalam Meraih Akhlak Mulia: Ketika Allah Ingin Berbicara Kepada Kita, Bacalah dan Pahamilah Al-Qur'an* (Yans Publisher, 2019), hlm. 203.

b. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:[8]

1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.
2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

[8]Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Prenada Media, 2019), hlm. 104-105.

4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan muutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6) Efesiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

1) Pelatihan. Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap

akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.[9]

2) Mental. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam

[9]Sutrisno, hlm. 102-105.

bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

4) Kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan ransangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.[10] Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

[10]Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Duta Media Publishing, 2017), hlm. 76.

Menurut Novinawati, dkk pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untu memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.[11]

Menurut Desler "pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".[12]

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu tindakan dan upaya yang dilakukan suatu organisasi dengan memberikan pendidikan dan pengetahuan serta pengalaman yang ditujukan dalam pembinaan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan kerja dan tanggung jawab yang diterima dalam perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan Karyawan

Bila suatu perusahaan menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan bagi karyawan-karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan tersebut. Hal demikian pula tugas penyelenggaraan latihan harus jelas apa yang

[11] Nofinawati, dkk, "*Pengaruh Pelathan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru,* Volume 5, No. 1, Juni 2017, hlm 109.

[12]Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2018), hlm. 111.

akan menjadi tujuannya. Sehingga dapat demikian nyata, arah atau tujuan yang akan dicapai. Latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapainya adalah tidak efektif dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan itu, maka tujuan setiap latihan harus dijelaskan dengan baik-baik.[13]

Tujuan-tujuan tersebut yang dikemukakan oleh Beach dapat dijelaskan sebagai berikut:[14]

1) *Reduce learning time to acceptable performance.* Maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yag dihadapinya.
2) *Improve performance on present job,* pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3) *Attitude formation,* pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
4) *Aid in solving operation problem,* pelatihan membantu memecahkan masalah operasional perusahaan sehari-hari

[13]Fakhry Zamzam, *Good Governance Sekretariat DPRD* (Deepublish, 2015), hlm. 152.
[14]Herma Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 114-115.

seperti, mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover.*

5) *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yang mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan karyawan.
6) *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu akan menambah nilai dari karyawan tersebut akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

c. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1) Meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2) Meningkatkan mutu kerja. Berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas.
3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia. Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.
4) Meningkatkan moral kerja. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umunya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
5) Menjaga kesehatan dan keselamatan. Suatu pelatihan yang tepat dapat menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.
6) Menunjang pertumbuhan pribadi. Program pelatihan yang tepat seharusnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.[15]

d. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Ada beberapa faktor yang menyebabkan diperlukannya pelatihan, yaitu:[16]

[15]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 69-70.

1) Kualitas angkatan kerja. Angkatan kerja yang berkualitas adalah individu-individu yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki pengetahuan serta keterampilan dasar yakni membaca, menulis, mendengar, berfikir dan mampu memecahkan masalah. Kriteria ini akan mampu dengan mudah beradaptasi dengan cepat terhadap situasi pekerjaan yang berubah.
2) Persaingan global. Perusahaan yang berhasil akan lebih mendapat persaingan di pasar global. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan tentu harus lebih mempersiapkan senjata dalam bersaing yakni salah satunya karyawan dan untuk mempersiapkan karyawan yakni dengan pendidikan dan pelatihan.
3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus. Segala sesuatu pasti akan berubah dengan cepat bahkan pengetahuan yang baru didapat hari ini mungkin besok sudah usang, karena itu sangat perlu untuk memperbaharui kemampuan dan pengetahuan karyawan secara konstan. Perusahaan yang tidak melakukan pelatihan tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
4) Masalah alih teknologi. Alih teknologi berarti adanya perubahan dalam penggunaan teknologi. Tahap pertama

[16]Sri Langgeng Ratnasari, *HUMAN CAPITAL (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 109.

teknologi baru di laboratorium riset, tahap ini pengembangan bisnis dan tidak perlu pelatihan. Tahap kedua pemindahan teknologi baru ke dunia kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing, jika karyawan yang mengelola tidak dilatih maka tidak akan berjalan dengan efisien dan produktif.

5) Perubahan demografi. Kerja sama tim merupakan unsur pokok pengembangan sumber daya manusia, karena itu pelatihan diperlukan untuk melatih karyawan yang beda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Menurut Husein Umar Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan kepada karyawan, terlebih dahulu dilakukan proses pemberian kompensasi, yaitu suatu jarigan sub proses untuk

memberikan motivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.[17]

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.[18] Oleh karen itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

b. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:[19]

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

---

[17]Husein Umar, *Studi kelayakan Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 166.

[18]Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Deepublish, 2014), hlm. 41.

[19]Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *MANAJEMEN KINERJA DALAM ORGANISASI* (Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 42.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi[20]

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *"economic security"* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

[20]Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 188.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi[21]

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripda lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatife kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatife semakin besar.
2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatife kecil.
3) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
4) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa

[21]Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2018), hlm. 105-107, https://books.google.co.id/books?id=XRRkDwAAQBAJ.

bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindingi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

5) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatife kecil.
6) Biaya Hidup/*Cost of Living.* Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup dari daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatife kecil.
7) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabtan yang paling rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji balas jasanya semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang

berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju *(Boom)* maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar. karena akan mendekati kondisi *full employment.* Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah. Karena terdapat banyak penganggur *(disqueshed unemployment)*.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau ada jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatife rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dan pembanding dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu telah dilakukan peneliti sebelumnya sebagai berikut.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Dorris Yadewani, Herni Widiyah Nasrul (Jurnal Prodi Manajemen Informatika dan Komputer Jayanusa Padang, Indonesia, 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang.	Adanya pengaruh Kompensasi danterhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. Dan tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang.
2	Mundakir, Zainuri (Jurnal *Business Management Analysis* Universitas Muria Kudus, 2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interverning	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			pegawai.
3.	Endang Haryati, Jessica Debora Sibarani, (Jurnal Bisnis Administrasi, Universitas Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3, Medan, 2015.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan	Terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan dependen. Dan secara simultan berpengaruh.
4.	Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta, 2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuari Jakarta	Pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Yudi Siswadi (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera Medan)	Secara parsial pengaruh antara pelaihanterhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh 2,296 > 1,997 dengan taraf signifikan 0,025 < 0,05.

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini adalah :

a. Dorris Yadawena, Henri Widiyah Nasrul membahas tentang bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Prima Raga Sejahtera Padang. Sedangkan peneliti membahas tentang “ Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Persamaannya dalam teknik pengumpulan data, sama-sama menggunakan data primer dan sampel yang digunakan sensus.

b. Mundakir, Zainuri membahas bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Deangan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Peneliti membahas tentang Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Persamaannya dalam jenis penelitian sam-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

c. Endang Haryati, Jessica Debora SibaranimembahasPengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. Penelitian membahas tentang Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Persamaannya sama-sama menggunakan data primer.

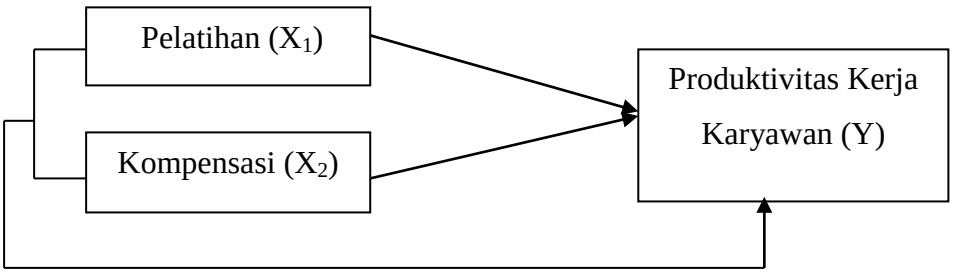
d. Sugiarto, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir membahas bagaimana Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuari Jakarta. Penelitian membahas tentang Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Persamaannya sama-sama menggunakan kuesioner (angket).

e. Yudi Siswadi membahas tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Sedankan peneliti membahas tentang Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Persamaannya sama-sama menggunakan data primer.

C. Kerangka Pikir

Seperti yang dikutip oleh Sugiyono mengemukakan bahwa, kerangka berfikir adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefenisikan sebagai masalah yang penting.[22]

Gambar 11.1
Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



D. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau tidak terjadi.Hipotesis

[22]Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (Alfabeta, 2008), hlm.60.

merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Berdasarkan dari pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang terjadi di atas maka peneliti mengemukakan dugaan sementara (hipotesis) yaitu:

H_{a1} : terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padansidimpuan.

H_{a2} : terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H_{02} : tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H_{a3} : terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H_{03} : tidak terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuanyang berlokasi di Jalan Baginda Oloan/ Jalan Gatot Subroto No. 08, Kelurahan, Wek II, Padangsidimpuan Utara, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Waktu penelitian pada tanggal 02Agustus 2020 sampai 05 Maret 2021.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik.[23]

Melalui penelitian kuantitatif ini peneliti bisa memahami pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivits kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharmi Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian

[23]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Prenada Media, 2016), hlm. 38.

populasi.Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi.Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Populasi adalah seluruh kumpulan dari elemen-elemen yang akan dibuat kesimpulan. Sedangkan elemen adalah subjek dimana pengukuran akan dilakukan. Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat atau dihasilkan.

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsdimpuan, yaitu sebanyak 23 orang.

a. Sampel

Sampel ialah adalah sebahagian atau wakil populasi yang diteliti[24].Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi yang mengambil sampel dari semua jumlah populasi yang ada 23 orang. Hal ini karena peneliti ingin meneliti seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

[24]Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (Rineka Cipta, 2010), hlm. 174.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling.*Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu menggunakan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil[25].

D. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data tersebut diperoleh.Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer.Data primer ialah data yang diperoleh dari responden langsung melalui kuesioner. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, ada beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis.Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, jurnal, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian.

---

[25]Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (Alfabeta, 2008), hlm. 85.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui dokumentasi antara lain sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan.

2. Angket (Kuesioner)

Angket adalah pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang mengarah umum khusus untuk diberikan kepada responden yang umumnya merupakan daftar pertanyaan.[26]

Angket juga ditujukan untuk pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada karyawan mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Tabel III.1
Skor Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Skor	Kategori Jawaban
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
KS	3	Kurang Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Adapun kisi-kisi angket dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

[26]Awalludin, *Pengembangan Buku Teks Sintaksis Bahasa Indonesia* (Deepublish, 2017), hlm. 122.

Tabel III.2
Kisi-kisi Kuesioner (Angket)

Variabel	Indikator	Nomor Pernyatan
Pelatiahan (X_1)	1. Pengetahuan	1, 2
	2. Keterampilan	3, 4
	3. Tujuan	5, 6
	4. Materi	7
Kompensasi (X_2)	1. Gaji	1, 2
	2. Upah Insentif	3, 4
	3. Asuransi	5, 6
	4. Tunjangan	7
Produktivitas Kerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja	1, 2, 3
	2. Kualitas Kerja	4, 5
	3. Ketepatan Waktu	6, 7

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukut dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diperoleh oleh kuesioner tersebut maka data tersebut disebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* atau SPSS versi 21. Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi kriteria pengujian, yaitu:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$maka variabel tersebut valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* > 0,60. Jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yan digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak reliabel.[27]

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk melihat apakah residual terdistribusikan normal atau tidak.Model regresi yang baik itu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tapi pada nilai residualnya.Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*.[28]jika nilai signifikan dari hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi nomal dan sebaliknya jika hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan < 0,05 maka data tidak normal.

---

[27]Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 64.

[28]Umar Husein, *Metode Riset Manajemen Perusahaan* (Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm. 88.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan menguji apakah ada hubungan yang linier atau tidak . Uji ini menggunakan bantuan SPSS 21 dengan *Test For Linerity* dengan taraf signifikan 0,05 dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika signifikan kurang dari 0,05.[29]

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi atau hubungan yang signifikan antara independen variabel.Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF*(Variance Inflation Factors)* dan nilai *tolerance.* Jika VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,05 maka tidak terjadi multikolineritas begitu dengan sebaliknya.[30]

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas apabila residual mempunyai varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas dan jika varian tidak sama atau berbeda maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[31]

---

[29]Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, hlm. 79.

[30]Rachmat Aldi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016), hlm. 175.

[31] Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi* (Jakarta: PT. Refika Aditama, 2013). hlm. 90

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.Metode pengujian yang digunakan menggunakan uji *glesjer*.Uji *glesjer* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (DW test).[32] Ukuran pengambilan keputusan dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *durbin-waston* (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Angka DW dibawah -2 berarti tidak ada autokorelasi positif.
b) Angka DW diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
c) Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

H. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.[33]Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel

[32]Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, hlm. 175.
[33]Usep Sudrajat dan Suwaji, *Buku Ajar Ekonomi Manajerial* (Deepublish, 2018), hlm. 59.

dependent apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatife dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan menggunakan persamaan garis regresi berganda berikut:

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Secara matematika ekonomi, rumus di atas dapat diturunkan sebagai berikut:

$$PKK = \alpha + b_1Pe + b_2\,Kp + e$$

Keterangan :

PKK	: Produktivitas Kerja Karyawan
α	: Konstanta
b_1b_2	: Koefisien Regresi Linear Beranda
Pe	: Pelatihan
Kp	: Kompensasi
e	: Eror

I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen.Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika besarnya koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka satu, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena

adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen mneganggap variabel lain bernilai kosntan[34]. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut, yaitu:

a. Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel bebas tidak terdapat pengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat.

b. Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel bebas terdapat pengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dan criteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-

[34]Djalal Nachrowi dan Hardiaus Usman, *Pendekatan Populer dan Praktis untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan* (Jakarta: UI, 2013), hlm. 17.

sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah berikut ini.

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig. < α (0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai probabilitas Sig. > α (0.05) maka Ha ditolak dan Ho diterima.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT Bank Muamalat Indonesia , Tbk Cabang Padangsidimpuan

1. Sejarah PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk didirikan pada 24 *Rabius tsani* 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendikiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menerima dukungan dari masyarakat. Tanggal 27 Oktober 1994, PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa.Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus berkembang. Saat ini PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk (BMI) memberikan layanan lebih dari 4,3 juta nasabah melalui 457 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos *Online* / SOPP di seluruh Indonesia, 1996 ATM serta 95.000 *merchant* debet. BMI saat ini juga merupakan salah satu bank syariah yang telah membuka

cabang luar negeri, yaitu Kuala Lumpur, Malyasia. Selain itu PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk memiliki produk *shar-e gold* dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia yang dapat digunakan di 170 negara dan bebas biaya diseluruh *merchant* berlogo visa. Sebagai Bank pertama Murni Syariah, PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara.

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk membuka cabang di Kota Padangsidimpuan pada tanggal 03 Juli 2003. Peresmian pada saat itu dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan, dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat setempat serta seluruh karyawan yang ada pada saat itu yang berjumlah 16 orang. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan terlatak di Jalan Gatot Subroto No. 08. Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat Kota Padangsidimpuan yang terletak pada jalan protokol di samping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidimpuan serta perkantoran lainnya. Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidimpuan sebanyak 23 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang dan Kantor cabang Pembantu (KCP) seluruhnya adalah 72 orang

karyawan.sedangkan jumlah ATM sebanyak 7 unit, 2 unit di Kantor Cabang, 3 unit di Kantor Cabang Pembantu (Rantau Parapat), 2 unit di Panyabungan.

2. Visi dan Misi

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang berbasis syariah, maka visi dan misi PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Visi: Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan keberadaan yang diperhitungkan ditingkat regional

Misi: Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

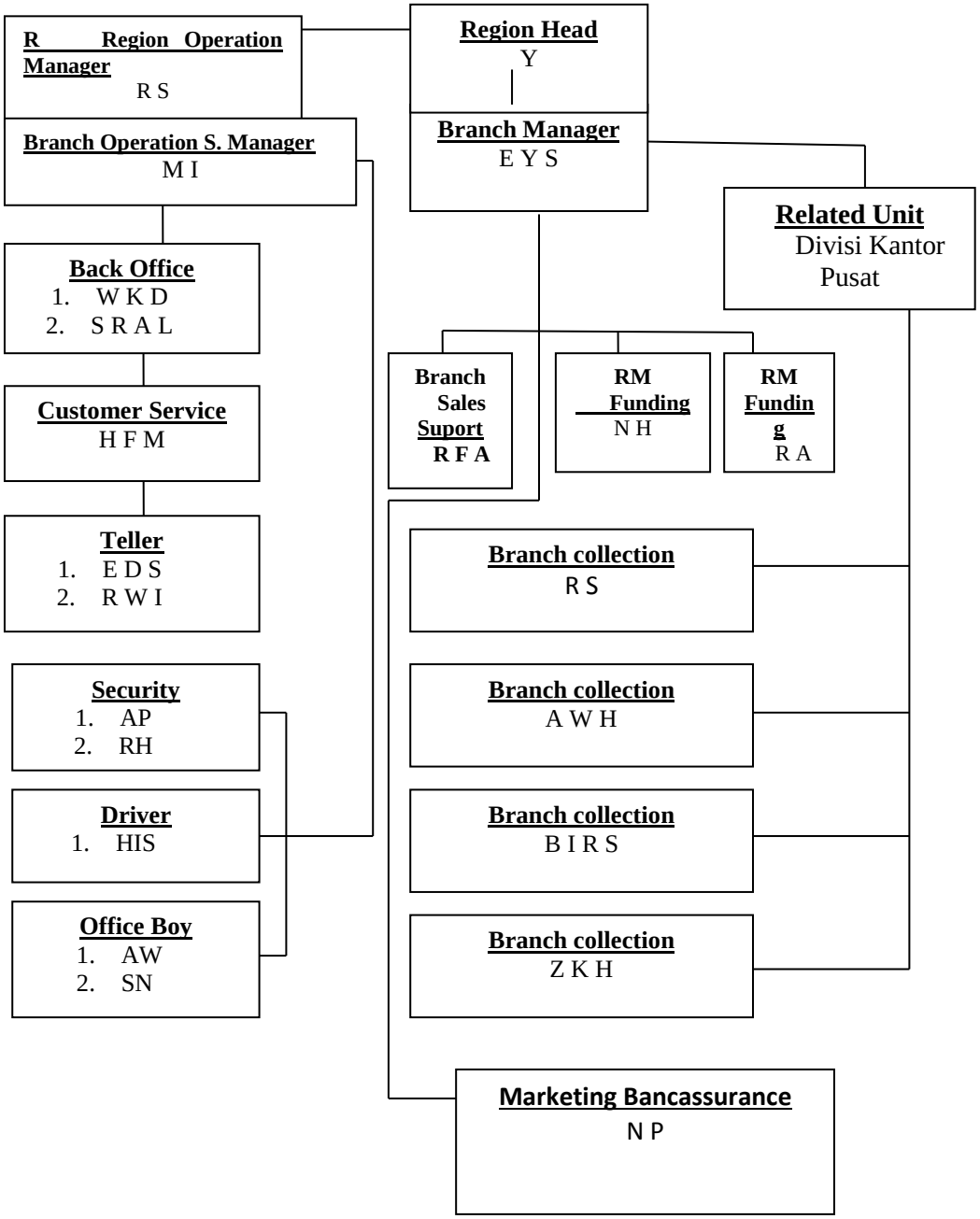
3. Struktur Organisasi

Seperti perusahaan lainnya, PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan juga memiliki stuktur organisasi yang terarah sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggungjawab, baik secara vertikal maupun horizontal dan memberikan gambaran tentang satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan yang ada untuk membentuk pimpinan atau

ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkat dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis.Manajemen PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pdangsidimpuan melakukan restrukturisasi tujuannya untuk menjadikan organissi lebih fokus dan efisien. Adapun struktur organisasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar IV.I
Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan



B. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang digunakan mengumpul datavalid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan t_{tabel} untuk tingkat signifikan 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dikatakan valid.

Jadi r_{hitung} untuk tiap item pernyataan bisa dilihat dari kolom *corrected item-totalcorrelation,* tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel jadi df= 23-2= 21, maka diperoleh angka pada r_{tabel}= 0,4132. Uji Validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

a. Uji Validitas Pelatihan

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Pelatihan

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.}$ 1	0,804	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 21 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,4132	Valid
$X_{2.}$ 2	0,643		Valid
$X_{3.}$ 3	0,575		Valid
$X_{4.}$ 4	0,645		Valid
$X_{5.}$ 5	0,718		Valid
$X_{6.}$ 6	0,574		Valid
$X_{7.}$ 7	0,716		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid.Karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.}$ 1	0,659	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 21 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,4132	Valid
$X_{2.}$ 2	0,739		Valid
$X_{3.}$ 3	0,670		Valid
$X_{4.}$ 4	0,789		Valid
$X_{5.}$ 5	0,740		Valid
$X_{6.}$ 6	0,488		Valid
$X_{7.}$ 7	0,726		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid.Semua karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Hasil Uji Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No. Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
$X_{1.}$ 1	0,536	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 21 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,4132	Valid
$X_{2.}$ 2	0,646		Valid
$X_{3.}$ 3	0,733		Valid
$X_{4.}$ 4	0,705		Valid
$X_{5.}$ 5	0,705		Valid
$X_{6.}$ 6	0,614		Valid
$X_{7.}$ 7	0,621		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid.Karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrument tersebut dapat dipercaya.Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*> 0,60,sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel pelatihan adalah 0,764 > 0,60 dapat disimpulkan angket variabel pelatihan (X_1) adalah reliabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel kompensasi adalah 0,810 > 0,60 dapat disimpulkan angket variabel kompensasi (X_2) adalah reliabel.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2020

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah 0,773 > 0,60 dapat disimpulkan bahwa angket variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal.Model regresi dikatakan baik apabila nilai residualnya berdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		U unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std Deviation	.08859300
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp . Sig. (2-tailed)		.919

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,919 dan lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 (0,919 > 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *One Sample KolmogroV-Smirnov*

4. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui variabel independen (bebas) memiliki hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel-variabel dependen (terikat). Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

a. Hasil Uji Linieritas Variabel Pelatihan

Tabel IV.8
Hasil Uji Linieritas Variabel Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pr	Between Groups	(Combined)	172.196	8	21.525	6.592	.001
		Linearity	130.196	1	130.196	39.871	.000
		Deviation from Linearity	42.000	7	6.000	1.837	.158
	Groups		45.717	14	3.265		
	Total		217.913	22			

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig. 0,158.Jadi dapat disimpulkan nilai Sig > 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah linier.

b. Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi

Tabel IV.9
Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pk	Between Groups	(Combined)	168.728	8	21.091	11.038	.000
		Linearity	150.315	1	150.315	78.669	.000
		Deviation from Linearity	18.414	7	2.631	1.377	.289
	Groups		45.717	26.750	14	1.911	
	Total		217.913	195.478	22		

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig. sebesar 0,289. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig >0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah linier.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang kuat antara variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.Suatu model dikatakan baik apabila tidak tejadi multikolinieritas dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance.*Apabila VIF < *Tolerance* dan*Tolerance*> 0,05maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini merupakan tabel uji multikolinieritas.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficientas		Standardize Coefficients	Collinearity Statistic	
1		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	(Constatnt)	4.591	1.631			
	Pelatihan	-.034	.081	-0.142	.345	2.899
	Kompensasi	-.081	.086	-0.321	.345	2.899

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Tolerance* dari tabel pelatihan adalah 0,345 > 0,05, variabel kompensasi adalah 0,345 > 0,05. Jadi nilai *Tolerance* dari kedua variabel lebih besar dari 0,05 (nilai *Tolerance* > 0,05), sehingga bebas dari multikolinieritas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel pelatihan adalah 2,899 < 5 variabel kompensasi 2,899 < 5.Jadi nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari 5 (nilai VIF < 5) sehingga bebas dari multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan uji glesjer yang digunakan dengan cara meregresikan antar variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak

terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil uji Heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coeficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	4.591	1.631		2.814	.011
Pe	-.034	.081	-.142	-.416	.682
Kp	-.081	.086	-.321	-.942	.358

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari dua variabel independen yaitu pelatihan 0,682 > 0,05, nilai signifikansi kompensasi 0,358. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 12
Hasil Uji Autokerelasi
Model Summary[b]

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444[a]	.197	.117	.70586	1.611

a. Predictors: (Constant), Kp, Pe

b. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat nilai Durbin Watson sebesar 1,611. Yang berarti pada posisi diantara -2 dengan

+2 yaitu -2 < 1,611 < +2. Jadi dapat dismpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientas[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std Eror	Beta		
1	(Constant)	5.999	3.059		1.961	.064
	Pelatihan	.157	.153	.183	1.028	.316
	Kompensasi	.658	.161	.729	4.085	.001

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\mathbf{PKK = \alpha + b_1 Pe + b_2 Kp + e}$$

PKK= 5,999 + 0,157Pe + 0,658Kp + e

Kererangan:

PKK: Produktivitas Kerja Karyawan

α: Konstanta

b_1, b_2: koefisien regresi linier berganda

Pe: pelatihan

Kp: kompensasi

e: *Prediction Eror*

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

a. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 5,999 menunjukkan bahwa jika pelatihan, kompensasi nilainya 0, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 5,999satuan.
b. Nilai koefisien variabel pelatihan (b_1) sebesar 0,157, artinya apabila pelatihan meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan produktivits kerja karyawan sebesar 615,6%.

   = 5,999 + 0,157

   = 6,156 meningkat

   = 6,156 x 100% = 615,6%
c. Nilai koefisien kompensasi (b_2) sebesar 0,658, artinya apabila kompensasi meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivits kerja karyawan sebesar 665,7%.

   = 5,999 + 0,658

   = 6,657 meningkat

   = 6,657 x 100% = 665,7%

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu. Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Erros of the Estimate
1	.883[a]	.781	.759	1,324

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square0,759. Menunjukkan bahwa 75,9,% variabel pelatihan, Kompensasi berpengaruh terhadap produktvitas kerja karyawan sedangkan 24,1% lagi dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah pengujia seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas yaitu pelatihan, kompensasi secara individual

dalam menerangkan variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Berikut merupakan tabel uji parsial (t):

Tabel IV.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.999	3.059		1.961	.064
	Pelatihan	.157	.153	.183	1.028	.316
	Kompensasi	.658	.161	.729	4.085	.001

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Untuk t_{tabel} dicari α = 10% : 2 = 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana n= jumlah sampel dan k= jumlah variabel independen, (df) = 23-2-1 = 20. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05), maka diperoleh t_{tabel} = 1,724.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 1,028 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,028 < 1,724) maka H_a ditolak.Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Selanjutnya pada variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,085 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,085 > 1,724) maka H_a diterima.Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Ketentuan dalam uji simultan (F) adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak H_a diterima.Hasil uji simultan (F) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.617	2	62.308	35.569	.000[b]
	Residual	35.036	20	1.752		
	Total	159.625	22			

Sumber: Data diolah SPSS 21 Tahun 2020

Hasil uji simultan (uji F) berdasarkan tabel di atas diuji taraf signifikansi 0.05 dengan df = Jumlah variabel – 1 = (3-1) = 2 dan df (23-2-1) = 20 sehingga diperoleh F_{tabel} 3,49. Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung}

> F_{tabel} (35,569 > 3,49). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan bahwa pada variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 1,028 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,028 < 1,724). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Dorris Yadaweni, Herni Widiyah Nasrul yang mengatakan bahwa variabel pelatihan tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan setiap tahunnya tidak sejalan dengan yang sudah direncanakan pada saat pelatihan. Jadi, pelatihan yang yang diikuti tidak diaplikasikan di dunia kerja.
2. Secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan bahwa pada variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,085 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (4,085 > 1,724) . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syahrul Fajar yang mengatakan pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas kerja karyawan, maka apabila sistem

kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaanya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

3. Terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,569 > 3,49).Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syaiful Anwar yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi produktivitas kerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Semua rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan di dalam metodologi penelitian.Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis.Namun untuk memperoleh hasil yang sempurna dari suatu penelitian sanga sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah dalam menyebarkan kuesioner (angket) peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada kuesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.Selain itu, peneliti memiliki keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.Ilmu pengetahuan dan wawasan

yang dimiliki peneliti yang masinh kurang. Serta keterbatasan dana yang dimiliki juga mempengaruhi cepat lambatnya skripsi ini selesai.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini.Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitin ini adalah sebagai berikut:

d. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 5,999 menunjukkan bahwa jika pelatihan, kompensasi nilainya 0, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 5,999 satuan.

e. Nilai koefisien variabel pelatihan (b_1) sebesar 0,157, artinya apabila pelatihan meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan produktivits kerja karyawan sebesar 615,6%.

   = 5,999 + 0,157

   = 6,156 meningkat

   = 6,156 x 100% = 615,6%

f. Nilai koefisien kompensasi (b_2) sebesar 0,658, artinya apabila kompensasi meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivits kerja karyawan sebesar 665,7%.

   = 5,999 + 0,658

   = 6,657 meningkat

= 6,657 x 100% = 665,7%

2. Berdasarkan perhitungan nilai *Adjusted R Square* 0,759. Menunjukkan bahwa 75,9% variabel pelatihan dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan 24,1% lagi dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Berdasakan uji parsial (uji t) pada pelatihan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,028 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,028 < 1,724). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.
4. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada kompensasi dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,085 dan t_{tabel} sebesar 1,724 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,085 > 1,724). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.
5. Secara simultan (uji f) variabel pelatihan dan kompensasi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,569 > 3,49). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan agar lebih memperhatikan hal apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Jadi bagi pihak bank agar meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain atau dengan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.
3. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan kedepannya agar pelatihan dapat ditingkatkan lagi salah satunya memilih karyawan yang sesuai untuk pelatihan kerja dan mengutamakan kepentingan perusahaan. Dengan demikian perusahaan juga dapat melihat secara langsung perkembangan setelah pelatihan tersebut.
4. Penelitian ini menjadi pedoman bagi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan dalam memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi setiap karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut akan memberikan dampak

yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Insya Allah jika diterapkan dengan baik dan sungguh-sungguh maka tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen bisnis syariah: penuntun perkuliahan bagi para mahasiswa, pencerahan bagi para pedagang, pengembangan marketing syariah/spiritual marketing bagi para pengusaha*. Alfabeta, 2014.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta, 2010.

Awalludin. *Pengembangan Buku Teks Sintaksis Bahasa Indonesia*. Deepublish, 2017.

Fahlevi, Ricky. Hasil wawancara dengan karyawan Ricky Fahlevi, 29 Juli 2020.

Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2014.

Husein, Umar. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama, 2019.

Karim, Adiwarman. *Bank Islam: analisis fiqih dan keuangan*. RajaGrafindo Persada, 2011.

Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2018.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2018. https://books.google.co.id/books?id=XRRkDwAAQBAJ.

Nachrowi, Djalal, dan Hardiaus Usman. *Pendekatan Populer dan Praktis untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan.* Jakarta: UI, 2013.

Nofinawati, dkk, "*Pengaruh Pelathan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru*, Volume 5, No. 1, Juni 2017.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media, 2016.

Nugroho, Agung. "A*nalisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri*," 20 Februari 2018. https://doi.org/10.31219/osf.io/7pxn8.

Priyatno, Duwi. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.

Purnomo, Rachmat Aldi. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016.

Ratnasari, Sri Langgeng. *HUMAN CAPITAL (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Qiara Media, 2019.

Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media, 2019.

Rohman, Abdur. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insan*i. Duta Media Publishing, 2017.

Rumahlaiselan, Angel, dan Rudy S. Wenas. "*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado.*" Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6, no. 4 (17 Desember 2018). https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21904.

S, Burhanuddin. *Aspek hukum lembaga keuangan syariah*. Graha Ilmu, 2010.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia, 2010.

Sofyandi, Herma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Sugiana, Yayan. *Metode Dan Panduan Memahami Al-Qur'an Secara mendalam Meraih Akhlak Mulia: Ketika Allah Ingin Berbicara Kepada Kita, Bacalah dan Pahamilah Al-Qur'an. Yans Publisher*, 2019.

Sugiyono. *Metode penelitian: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta, 2008.

Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Prenada Media, 2019.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Jakarta: Kencana, 2011.

Suwaji, Usep Sudrajat. *Buku Ajar Ekonomi Manajerial*. Deepublish, 2018.

Umar, Husein. *Studi kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Zamzam, Fakhry. *Good Governance Sekretariat DPRD*. Deepublish, 2015.

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama Lengkap : Aisyah Amini Harahap

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Pudun Jae/ 31 Juli 1998

Anak Ke : 3 (tiga) dari 5 (Lima) Bersaudara

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Pudun Jae, Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Kota Padangsidimpuan

Telepon/ HP : 08221-6149-4697

E-mail : aisyahamini310798@gmail.com

LatarBelakangPendidikan

1. SDN 200311 Pudun Jae

2.SMP N 5 Padangsidimpuan

3. SMA N 3 Padangsidimpuan

4. Program Sarjana (S-1) PerbankanSyariah IAIN Padangsidimpuan

Prestasi Akademik

IPK : 3,35

Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

HASIL KUESIONER
VARIABEL X_1 PELATIHAN

Responden	Hasil Kuesioner Variabel X_1 Pelatihan							Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	4	5	3	5	4	3	5	29
2	4	5	4	5	4	3	4	29
3	5	4	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	4	5	5	4	30
5	5	4	5	5	5	5	5	35
6	4	5	4	1	4	4	4	25
7	5	3	5	5	5	5	5	35
8	4	5	4	4	4	4	4	27
9	5	5	4	5	5	5	5	34
10	4	5	4	4	4	4	5	30
11	4	4	5	4	5	5	4	32
12	4	5	4	3	4	4	4	27
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	3	3	5	4	4	5	3	27
15	4	4	4	5	4	4	4	29
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	5	4	5	4	31
18	5	4	4	4	5	2	5	29
19	4	5	5	3	4	5	4	30
20	5	5	5	4	5	5	5	34
21	5	4	5	4	5	5	5	33
22	5	4	4	5	5	5	5	33
23	5	5	5	5	4	5	5	34

HASIL KUESIONER
VARIABEL X_2 KOMPENSASI

Respon den	Hasil Kuesioner Variabel X_2 Kompensasi							Jumla h
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	5	4	5	4	5	5	5	33
2	4	5	5	4	3	3	4	28
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	4	5	4	4	30
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	3	4	4	5	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	4	4	5	4	5	31
11	4	5	5	5	5	5	4	33
12	4	4	5	4	4	4	4	29
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	3	3	3	3	5	3	24
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	4	5	5	4	31
18	5	4	4	5	4	3	5	30
19	4	5	4	4	5	5	4	31
20	5	5	5	5	5	5	4	34
21	5	4	4	5	4	4	5	31
22	5	4	4	5	4	4	5	31
23	5	5	3	5	4	5	4	31

HASIL KUESIONER VARIABEL Y
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Respon den	Hasil Kuesioner Variabel X_1 Pelatihan							Juml ah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	5	4	4	4	5	4	5	31
2	4	5	3	4	3	3	4	26
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	5	4	5	4	5	32
7	4	5	4	5	5	5	5	33
8	4	3	5	4	5	4	4	29
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	5	4	5	4	5	32
11	4	5	4	5	5	5	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	3	4	3	3	5	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	4	5	5	4	31
18	5	4	4	5	4	3	5	30
19	4	5	5	4	5	5	4	32
20	5	5	5	5	5	5	4	34
21	5	4	4	5	4	4	5	31
22	4	4	4	5	4	5	5	31
23	5	5	5	5	4	5	5	34

1. UJI VALIDITAS

VARIABEL X_1

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	pe
p1	Pearson Correlation	1	.489*	.288	.392	.722**	.202	.881**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.018	.182	.064	.000	.355	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p2	Pearson Correlation	.489*	1	.200	.326	.302	.140	.606**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.018		.359	.129	.161	.523	.002	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p3	Pearson Correlation	.288	.200	1	.130	.339	.701**	.034	.575**
	Sig. (2-tailed)	.182	.359		.554	.113	.000	.879	.004
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p4	Pearson Correlation	.392	.326	.130	1	.306	.146	.421*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.064	.129	.554		.156	.505	.046	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p5	Pearson Correlation	.722**	.302	.339	.306	1	.343	.561**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.161	.113	.156		.109	.005	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p6	Pearson Correlation	.202	.140	.701**	.146	.343	1	.024	.574**
	Sig. (2-tailed)	.355	.523	.000	.505	.109		.915	.004
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p7	Pearson Correlation	.881**	.606**	.034	.421*	.561**	.024	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.879	.046	.005	.915		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Pe	Pearson Correlation	.804**	.643**	.575**	.645**	.718**	.574**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.001	.000	.004	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

VARIABEL X_2

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Kp
p1	Pearson Correlation	1	.318	.182	.723**	.299	.164	.661**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.139	.405	.000	.166	.454	.001	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p2	Pearson Correlation	.318	1	.482*	.604**	.390	.287	.425*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.139		.020	.002	.066	.184	.043	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p3	Pearson Correlation	.182	.482*	1	.372	.493*	.184	.425*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.405	.020		.080	.017	.401	.043	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p4	Pearson Correlation	.723**	.604**	.372	1	.376	.145	.678**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.080		.077	.508	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p5	Pearson Correlation	.299	.390	.493*	.376	1	.487*	.438*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.166	.066	.017	.077		.019	.037	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p6	Pearson Correlation	.164	.287	.184	.145	.487*	1	-.025	.488*
	Sig. (2-tailed)	.454	.184	.401	.508	.019		.909	.018
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p7	Pearson Correlation	.661**	.425*	.425*	.678**	.438*	-.025	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.043	.043	.000	.037	.909		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kp	Pearson Correlation	.659**	.739**	.670**	.789**	.740**	.488*	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.018	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

VARIABEL Y

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Pr
p1	Pearson Correlation	1	.105	.339	.339	.184	.099	.565**	.536**
	Sig. (2-tailed)		.633	.113	.113	.401	.654	.005	.008
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p2	Pearson Correlation	.105	1	.257	.604**	.273	.287	.318	.646**
	Sig. (2-tailed)	.633		.237	.002	.207	.184	.139	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p3	Pearson Correlation	.339	.257	1	.225	.751**	.491*	.270	.733**
	Sig. (2-tailed)	.113	.237		.303	.000	.017	.214	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p4	Pearson Correlation	.339	.604**	.225	1	.232	.260	.572**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.113	.002	.303		.288	.230	.004	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p5	Pearson Correlation	.184	.273	.751**	.232	1	.489*	.251	.705**
	Sig. (2-tailed)	.401	.207	.000	.288		.018	.248	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p6	Pearson Correlation	.099	.287	.491*	.260	.489*	1	.029	.614**
	Sig. (2-tailed)	.654	.184	.017	.230	.018		.894	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
p7	Pearson Correlation	.565**	.318	.270	.572**	.251	.029	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.005	.139	.214	.004	.248	.894		.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Pr	Pearson Correlation	.536**	.646**	.733**	.705**	.705**	.614**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

2. UJI RELIABILITAS

VARIABEL X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

VARIABEL X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

3. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08859300
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

4. UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pe * Pr	Between Groups	(Combined)	172.196	8	21.525	6.592	.001
		Linearity	130.196	1	130.196	39.871	.000
		Deviation from Linearity	42.000	7	6.000	1.837	.158
	Within Groups		45.717	14	3.265		
	Total		217.913	22			
Kp * Pr	Between Groups	(Combined)	168.728	8	21.091	11.038	.000
		Linearity	150.315	1	150.315	78.669	.000
		Deviation from Linearity	18.414	7	2.631	1.377	.289
	Within Groups		26.750	14	1.911		
	Total		195.478	22			

5. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficientas		tandardize Coefficients	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	(Constatnt)	4.591	1.631			
	Pelatihan	-.034	.081	-0.142	.345	2.899
	Kompensasi	-.081	.086	-0.321	.345	2.899

6. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coeficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	4.591	1.631		2.814	.011
	Pe	-.034	.081	-.142	-.416	.682
	Kp	-.081	.086	-.321	-.942	.358

7. UJI AUTOKORELASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.444[a]	.197	.117	.70586	.197	2.456	2	20	.111	1.611

8. ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.999	3.059		1.961	.064
	Pe	.157	.153	.183	1.028	.316
	Kp	.658	.161	.729	4.085	.001

9. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.781	.759	1.324

10. UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.999	3.059		1.961	.064		
	Pe	.157	.153	.183	1.028	.316	.345	2.899
	Kp	.658	.161	.729	4.085	.001	.345	2.899

11. UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.617	2	62.308	35.569	.000[b]
	Residual	35.036	20	1.752		
	Total	159.652	22			

Pengisian angket responden atas nama Riski Fahlevi

Pengisian angket responden atas nama Wilda Khairani

Pengisian angket responden atas nama Hanifa

Pengisian angket responden atas nama Rini

Pengisian angket responden atas nama Sahruddin Nasution

Pengisian angket responden atas nama Azhar Winardi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2613/In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/11/2020 — 30 Nopember 2020
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yth. Bapak:
1. Muhammad Isa — Pembimbing I
2. Damri Batubara — Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini

Nama	Aisyah Amini Harahap
NIM	1640100246
Program Studi	Perbankan Syanah
Judul Skripsi	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Bank Muamalat

بسم الله الرحمن الرحيم

No. : 145 /B/KC PSP-SRT/VI/2020

Padangsidimpuan, 01 Juli 2020 M
9 Dzulqa'dah 1441 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin pra-riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor 1074/In.14/G.1/G.4b/TL.00/06/2020 tanggal 19 Juni 2020 perihal izin Pra-riset yang menerangkan:

Nama	: Aisyah Amini Harahap
NIM	: 1640100246
Semester	: VIII (delapan)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidimpuan**" dengan ini kami sampaikan ***telah kami terima dan berikan izin*** untuk melakukan ***pra-riset*** serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank dalam perolehan data untuk judul diatas.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
KCU PADANGSIDIMPUAN

Bank Muamalat

EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA

Bank Muamalat

بسم الله الرحمن الرحيم

No. : 235 /B/KC PSP-SRT/XI/2020

Padangsidimpuan, 26 Nopember 2020 M
10 Rabiul Tsani 1442 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan selesai riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor 2609/In.14/G.1/G.4b/TL.00/11/2020 tanggal 6 Nopember 2020 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama	: Aisyah Amini Harahap
NIM	: 1640100246
Semester	: IX (Sembilan)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidimpuan**" dengan ini kami sampaikan ***telah selesai*** melakukan ***riset*** serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank dalam perolehan data untuk judul diatas.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KC PADANGSIDIMPUAN

Bank Muamalat

EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA