

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru

Mutia Maudy Khasanah^{1*}, Nurbaiti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan¹

*Email korespondensi: mutiamaudykhasanah20@gmail.com

Abstract

This study aims to partially and simultaneously examine the effect of training and compensation on employee work productivity. The population in this study was 25 employees, and 25 employees were saturated. The data were processed using multiple linear regression analyses. The results of this study state that, first, training has a positive but insignificant effect on employee work productivity, partially with a t -count of $2.003 > t$ -table of 1.72 and a significant level of $0.058 > 0.05$. Second, it states that partially compensating employees has a positive and significant effect on employee productivity with a t count of $2.003 > t$ table of 1.72 and a significant level of $0.001 < 0.05$. Third, it states that training and compensation have a significant effect on employee productivity simultaneously, with an F -count of 8.776 and F -table of 3.44 meaning F -count $> F$ -table. Result of significance = $0.002 < 0.05$

Keywords: Training, Compensation, Work Productivity.

Saran sitasi: Rahmawati, D., & Mujib, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1146-1152. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>

1. PENDAHULUAN

Memasuki zaman baru atau yang biasa disebut sebagai era globalisasi perbankan merupakan bagian penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini didukung dengan perkembangan perbankan yang ada di Indonesia. Pada saat ini banyaknya lembaga keuangan maupun lembaga non keuangan yang beroperasi secara Syariah ini menunjukkan bahwa perkembangan perbankan syariah berkembang pesat. Bank syariah perlu lebih agresif dan berani dalam membuka diri untuk terus meningkatkan sosialisasi dengan masyarakat luas terutama untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya menerapkan hukum syariah dalam kehidupan tanpa terkecuali dalam aspek ekonomi. Perkembangan perbankan syariah ini tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang cukup baik secara kualitatif maupun kuantitatif, karena sistem yang baik tidak dapat berfungsi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik pula. Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia

terhadap organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi tersebut.

Setiap kegiatan organisasi selalu didominasi oleh keterlibatan manusia maka perusahaan harus diolah secara profesional oleh sumber daya manusia yang handal. Hal ini akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (William m Khoir 2022). Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya, memberikan penghargaan atas kerja keras atau paket kompensasi kepada karyawan yang berprestasi guna menghasilkan produktivitas yang baik demi kemajuan perusahaan.

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan baru yaitu selaku unit perbankan yang berbasis syariah berfungsi mengelola dan mengembangkan usaha yang berdasarkan prinsip syariah selama tahun 2022 jumlah nasabah pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan baru mengalami peningkatan. Namun pada tahun 2022 produktivitas tenaga kerja mengalami

penurunan. Hal ini yang menjadi sebuah permasalahan pada PT Bank Muamalat KCU Medan baru, di mana tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi selama tahun 2022. Terdapat 10 karyawan yang keluar, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 35 karyawan sedangkan pada akhir tahun jumlah karyawan sebanyak 25 karyawan.

Rendahnya tingkat produktivitas kerja suatu perusahaan atau organisasi biasanya disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diterima karyawan (Angel dan Rudi 2018). Dengan adanya pelatihan akan memungkinkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan tersebut telah memiliki modal dengan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu karyawan memperbaiki prestasi keterampilan (rensi Suryanti 2022).

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pelatihan, mental, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kompensasi (Aisyah Amini Hrp, 2021). Penelitian ini menggunakan pelatihan dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Aisyah Amini Harahap 2021), (Angel dan Rudi 2018).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki performance karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan untuk karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menciptakan rasa puas dalam bekerja serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Angel dan Rudi 2018). Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisor, atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi, serta pelatihan dan pengembangan (saprudin 2018).

Adanya pemberian pelatihan yang terencana dari perusahaan, karyawan akan terlatih untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitas (Saiful Anwar 2018). Hal ini berarti semakin banyak perusahaan mengadakan

program pelatihan kerja pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Dengan demikian pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu (Yudi Siswadi, 2016), (Gugum Gumilar, 2018), (Sri Wahyu Ningsih, 2019), (Syafudin, 2018) dan (Syaiful Anwar, 2018). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu (Aisyah Amini Hrp, 2021) dan (Karyono dan Ahmad Gunawan, 2021).

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya (Dessler, 2013). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Wijaya, 2017:100). Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan sekaligus sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan (Rensi Suryanti, 2022). Ini juga dapat menjadi ajang untuk memotivasi karyawan agar mau meningkatkan kerja keras, loyalitas dan ide mereka untuk perusahaan. Kompensasi menjadi bukti bahwa perusahaan peduli dengan pekerjaan setiap karyawan dan ingin menghargainya. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai harapan para karyawan, maka karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin kuat pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Dengan begitu, kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu (Nidaul Izzah & Idah Ardiani, 2016), (Angel dan Rudi, 2018), (Saprudin, 2018) dan (Aisyah Amini Hrp, 2021). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu (Rensi Suryanti, 2022).

PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Baru sebagai unit perbankan yang beroperasi dengan sistem syariah berfungsi mengelola dan mengembangkan usaha yang berdasarkan prinsip syariah. Untuk mencapai tujuan secara optimal, maka divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pelatihan dan kompensasi yang sesuai pada karyawan yang ditempatkan di Kantor Cabang Syariah. Ajaran Islam juga menganjurkan untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada yang ahli dibidangnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya terdapat ketidakkonsistenan terkait faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan

Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Albra, Wahyuddin dkk, 2019 hlm.268). Menurut (Angel dan Rudy, 2018) perusahaan yang mengaplikasikan metode pelatihan sesuai dengan konsep yang disepakati maka karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi pada umumnya terdiri dari upah atau gaji, tunjangan perumahan, tunjangan hari tua, insentif dan premi. Tugas perusahaan adalah menentukan kompensasi yang akan di terima karyawan. Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: (a)Jabatan, (b) Pendidikan, (c) faktor-faktor lainnya (Albra, Wahyuddin dkk, 2019 hlm.269). Menurut (Angel dan Rudy, 2018) kompensasi yang sudah diberikan perusahaan berupa gaji dan insentif yang baik memberikan motivasi kepada setiap karyawan dan ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Serta adanya tunjangan kesehatan yang membuat para karyawan merasa aman dalam bekerja.

2.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaeman, 2014: 91). Menurut (Angel dan Rudy, 2018) menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik dan sesuai maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah berjenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian menggunakan survey dengan pendekatan kausal dan akan dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Teknik analisis data menggunakan program SPSS Versi 20. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah dengan teknik kuisioner. Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian serta pengambilan data adalah PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang artinya populasi adalah sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru yang berjumlah 25 orang. Penelitian ini menggunakan 2 Variabel independen dan 1 Variabel dependen. Variabel independen yaitu Pelatihan yang di simbolkan dengan (X1), variabel independen kedua yaitu Kompensasi yang disimbolkan dengan (X2), dan variabel dependen nya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan yang di simbolkan dengan (Y). Teknik analisis data menerapkan uji kualitas data untuk validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik kemudian dilakukan uji hipotesis data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

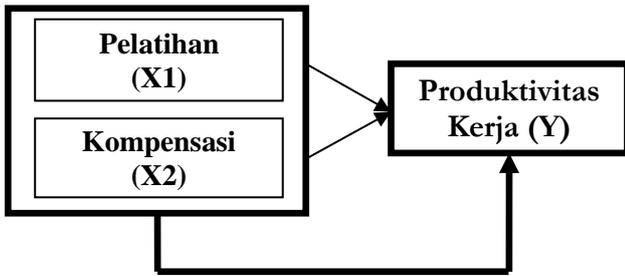
a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₁-X₂

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

ε = Error



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber gambar : Data diolah, 2022

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig (2-Tailed)	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan	8	0,000-0,001	0,829	Valid dan Realibel
Kompensasi	8	0,000-0,009	0,883	Valid dan Realibel
Produktivitas Kerja	15	0,000-0,023	0,940	Valid dan Realibel

Sumber : Data diolah, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* dengan nilai signifikan < 0,05. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu > 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		0E-7
Std. Deviation		3.26313969
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.158
	Absolute Negative	-.121
	Positive	.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2022.

Berdasarkan tabel 2, dapat diperoleh hasil pengujian normalitas dengan uji *One sample kolmogrov-smirnov* yang menunjukkan nilai *asympt sig.* 0.557 > 0.05. Hal ini dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal sehingga data penelitian dapat diuji dengan model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

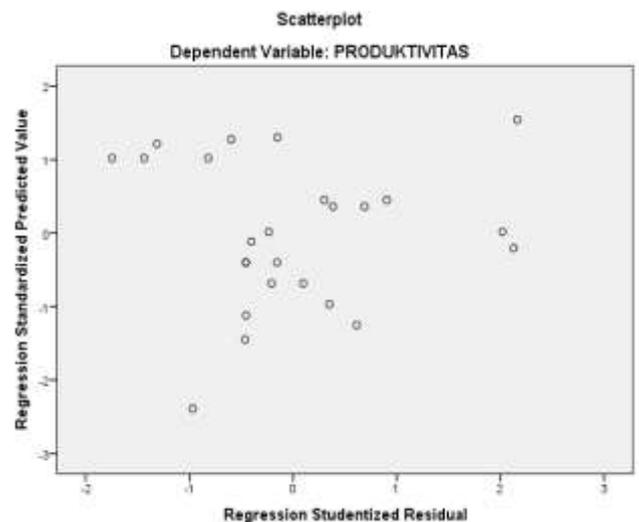
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 PELATIHAN	.996	1.004
KOMPENSASI	.996	1.004

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil pengujian multikoleniaritas yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari pelatihan dan kompensasi 0.996 > 0.10. Sedangkan nilai VIF sebesar 1.004 > 0.10. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikoleniaritas sehingga data penelitian dapat diuji dengan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibawah ataupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dan data penelitian dapat diuji dengan model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4, Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.685	13.767		.849	.405
1 PELATIHAN	.698	.349	.319	2.003	.058
KOMPENSASI	.828	.218	.606	3.804	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas kerja} = 11,685 + 0,698 (\text{Pelatihan}) + 0,828 (\text{Kompensasi}) + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,685, menunjukkan bahwa apabila variabel independen pelatihan dan kompensasi diasumsikan bernilai nol maka nilai produktivitas kerja sebesar 11,685.
- b. Koefisien b₁ sebesar 0,698, menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat satu-satuan maka akan produktivitas kerja sebesar 0,698 satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- c. Koefisien b₂ sebesar 0,828, menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,828 satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Uji Hipotesis

Tabel 5, Uji-F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203.886	2	101.943	8.776	.002 ^b
Residual	255.554	22	11.616		
Total	459.440	24			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber : data diolah 2022

Hipotesis 1

Dengan menggunakan program SPSS maka hasil Fhitung dapat dilihat pada tabel 5 bahwa nilai Fhitung sebesar 8,776 dan Ftabel dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 3,44 berarti Fhitung > Ftabel. Hasil $\rho=0,002 < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 6, Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.685	13.767		.849	.405
1 PELATIHAN	.698	.349	.319	2.003	.058
KOMPENSASI	.828	.218	.606	3.804	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : data diolah 2022

Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan (X1) t hitung = 2,003 > t tabel = 1,72 dan tingkat signifikan 0,058 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau

pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X2) t hitung = 2,003 > t tabel =

1,72 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7, Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.393	3.40824

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada tabel 7, menunjukkan bahwa terdapat nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,393 yang berarti bahwa persentase pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 39,3% sedangkan 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin sering pelatihan diberikan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru kepada karyawan maka akan mampu memberikan kontribusi terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan, namun kontribusi yang diberikan tidak signifikan atau masih tergolong rendah atau hasil dari pelatihan tidak dapat mengubah secara signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan wawancara bahwa pengaruh pelatihan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan yang rendah dalam memberikan evaluasi pekerjaan. Artinya bahwa pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan selama ini belum optimal dirasakan manfaatnya dalam mendukung proses kerja secara maksimal. Selain itu, karyawan jarang mengevaluasi hasil dari pekerjaannya sehingga sering terjadi kesalahan dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Andi Pettarani dkk, 2018), (Andi Ardasanti dkk, 2022).

Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja akan meningkat. Kompensasi yang diberikan oleh PT Bank Muamalat KCU Medan Baru berupa gaji dan insentif yang cukup baik dapat memotivasi setiap karyawan dan tentunya juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan wawancara bahwa tunjangan tambahan seperti tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya diluar gaji pokok yang diterima karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai harapan para karyawan maka karyawan merasa bahwa perusahaan peduli dan menghargai atas kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Nidaul Izzah & Idah Ardiani, 2016), (Angel dan Rudi, 2018), (Saprudin, 2018) dan (Aisyah Amini Hrp, 2021).

Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan pelatihan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Roni Faslah & Putri Intan Astrini, 2014), (Aisyah, 2021), (Luffi Dkk, 2021), (Angel dan Rudy, 2018), (Agung Widodo, 2016). PT Bank Muamalat KCU Medan Baru sudah memberikan pelatihan dan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang diterima karyawan PT Bank Muamalat KCU Medan Baru sesuai dengan masing-masing pekerjaannya, dan imbalan atau kompensasi yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka harapkan dari perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa (1) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin sering pelatihan diberikan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru kepada karyawan maka akan mampu memberikan kontribusi terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan, namun kontribusi yang

diberikan tidak signifikan atau masih tergolong rendah atau hasil dari pelatihan tidak dapat mengubah secara signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru, artinya jika kompensasi diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja akan meningkat. (3) Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru, dimana perusahaan sudah memberikan pelatihan dan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel dan periode penelitian sehingga dapat menemukan hasil penelitian berikutnya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan, kepada dosen pembimbing saya yang sudah membantu dalam penyelesaian artikel ilmiah ini dan kepada teman-teman seperjuangan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan atas suport-nya dalam menyelesaikan penelitian ini.

7. REFERENSI

Anwar, S (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. <http://dinus.ac.id>.

Albra, Wahyudin, Lie dkk (2019). Usaha Kecil Dan Kewirausahaan: Pola Pikir, Pengetahuan, Keterampilan. Madinatera, Medan.

Ardasanti, Andi., Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila, Dkk, 2022. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. YUME: Jurnal Of Management. 5(3).2614-851X.

Firdiyanti, Erwin, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. 5(4)

Faslah, Roni & Putri Intan Astrini. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asaba Jakarta. Econosains: Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan. 7 (1).

Gunawan, Karyono (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asahi Forge Indonesia Jurnal IKHRAITH-Ekonomika 4(2)

Gumilar, Gugum. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Lati Tasikmalaya. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 19 (1). 2580-4170

Izzah, Nidaul & Idah Ardiani, (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi. 8 (2). 1411-0830.

Pettarani, Andi., Herman Sjahrudin, And.Mansyur Mus, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. 66-81.

Rumahlaiselan, A., Rudi S. Wenna (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Manado. Jurnal EMBA 6 (4). 2303-1174.

Saprudin (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research 2 (2) 2598-8700 www.jayakarta.ac.id

Siswadi, Yudi. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 17 (1). 1693-7619.

Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Atau Ukiran Kabupaten Subang. Jurnal Trikonomika 13 (1) 2355-7737.

Suryanti, Rensi (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Jurnal IKHRAITH-Ekonomika 5(2).

Wahyu, Sri Ningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan: Jurnal Warta. Edisi: 60. 1829-7463.

Wijaya, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Universitas Buana: Academia, Jakarta.

William, M. Khoiri (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Eco-buss. 5 (1). 2622-4291.