

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Novi Setyaningrum

NIM : 17108020121

Dosen Pembimbing Skripsi :

Svayvidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc

NIP : 19920616 00000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Novi Setyaningrum

NIM : 17108020121

Dosen Pembimbing Skripsi :

Svayvidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc

NIP : 19920616 00000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-795/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NOVI SETIYANINGRUM
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020121
Telah diujikan pada : Senin, 26 Juli 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 61221e9dbee97



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6121e5c0eaf7f



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 611a18737a00b



Yogyakarta, 26 Juli 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61232ab12358b



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Novi Setiyaningrum

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Novi Setiyaningrum

NIM 17108020121

Judul skripsi “ Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Porduktivitas Kerja Karyawan”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.

NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novi Setiyaningrum

NIM : 17108020121

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Porduktivitas Kerja Karyawan”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Penyusun



Novi Setiyaningrum

NIM. 17108020121

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Setivaningrum
NIM : 17108020121
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Porduktivitas Kerja Karyawan”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Yang menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Novi Setivaningrum
NIM. 17108020121

MOTTO

Never say “I can’t”, always say “I will try”
(Novi Setiyaningrum)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungannya serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Suyanto dan Ibu Juminten yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk adikku, Rachmat Rudi F yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Kepada para sahabat yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat sampai saat ini.

Serta untuk almamater tercinta
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Sa ^ʿ	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ز	Ra ^ʿ	R	Er
ژ	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha ^ʿ	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha"	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa"	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha"	H	Ha
ء	Hamzah	„	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَاعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>

الأولياء كزمة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>
---------------	---------	---------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ' ---	Fathah	Ditulis	A
--- ُ ' ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ° ---	Dammah	Ditulis	U
نَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذِكْس	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَرْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهل ُوة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya" mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya" mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
نَزُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَاكِرْتُمْ لِيَوْمِ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي النِّزْوِص	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis penjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses skripsi ini.
8. Seluruh Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS FORMES yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini.
9. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi, Bapak Suyanto dan Ibu Juminten yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa untuk anaknya dalam meraih kesuksesan.
10. Keluarga Besar Bapak Harjo Suhardi dan Bapak Muji Pawiro yang selalu mendoakan untuk kelancaran dan kesuksesan penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Novira Anandya, Irma Nur Fajirini, Indah Romadhona, Atina Balqis, Intan Syiami, Azzakiyyah, Safrilia N Nada, dan Irawati yang selalu memberikan support kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat tersayang Anin Nurul dan Anita Dewi yang selalu memberikan semangat dan wejangan kepada penulis.
13. Sahabat tercinta Amalina Khusnaini yang selalu menemani dan memberikan support kepada penulis.
14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2017, khususnya PS D yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Teman-teman KKN 102 Seyegan yang selalu memberikan dukungan.
16. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.
Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 13 Juli 2021



Novi Setyaningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penulisan.....	9
D. Manfaat Penulisan.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Telaah Pustaka.....	26
C. Pengembangan Hipotesis.....	36
D. Kerangka Penelitian.....	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	40
C. Sumber Data.....	41
D. Metode Pengumpulan Data.....	41
E. Definisi Operasional Penelitian.....	42
F. Skala Pengukuran.....	46
G. Teknik Pengujian Instrumen.....	47
H. Metode Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gamabran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Karakteristik Responden.....	53
C. Hasil Penelitian.....	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Keuangan BPRS	3
Tabel 1. 2 Perkembangan Rasio Keuangan BPRS	4
Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	26
Tabel 3. 1 Variabel Dependen	41
Tabel 3. 2 Variabel Independen	42
Tabel 3. 3 Pemberian Skor pada Skala Likers.....	45
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Signifikansi F.....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	67
Tabel 4. 13 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja.....	70
Tabel 4. 14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxi
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	xxvii
Lampiran 3 Profil Responden	xxxix
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	xliii
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	lii
Lampiran 6 Curriculum Vitae	liii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS FORMES. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan 80 kuesioner yang diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of job training, work discipline and compensation toward the employees productivity. The population in this study are employees who work at BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga and BPRS FORMES. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The primary data in this study was obtained from the distribution of questionnaires and interviews. This study used 80 questionnaires that were processed. The analytical tool used in this research was multiple linear regression analysis. The results show that the job training variable has a significant effect on the employees productivity. The work discipline variable has a significant effect on the employees productivity. The compensation variable has a significant effect on the employees productivity.

Keywords: *Employees Productivity, Job Training, Work Discipline, Compensation*

BAB 1

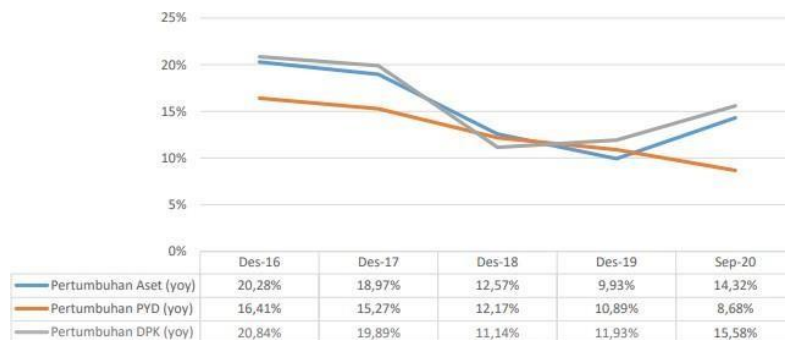
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pasar keuangan Syariah di Indonesia mengalami kenaikan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan keuangan syariah yang ada di Indonesia, meliputi reksadana syariah, asuransi syariah, perbankan syariah, dan lainnya. Perkembangan pasar keuangan syariah yang cukup pesat ini berdampak besar terhadap perekonomian masyarakat salah satunya perbankan syariah.

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 perbankan syariah adalah sesuatu yang berkaitan dengan perbankan syariah dan unit usaha syariah, mencakup dengan kegiatannya dan proses serta cara melakukan kegiatan usahanya. Bank syariah yakni lembaga keuangan yang bergerak pada bidang usaha berdasarkan prinsip syariah antara lain Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada masa kini, bank syariah masih belum mampu bersaing dengan bank konvensional. Namun perlu kita ketahui bahwa mayoritas populasi di Indonesia merupakan muslim, hal itu bisa menjadi peluang dan potensi bagi perbankan Syariah (news.unair.ac.id 2020). Saat ini Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat jumlah rekening yang menggunakan bank syariah mencapai 35,33 juta per September 2020. Sehingga dalam menghadapi persaingan dan penerapan *good government* Perbankan Syariah di Indonesia harus mempersiapkan kualitas diri dengan baik.

Gambar 1.1 Data Pertumbuhan Perbankan Syariah September 2020



Sumber: Snapshot Perbankan Syariah (September 2020)

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa perkembangan kinerja keuangan perbankan Syariah di Indonesia cenderung fluktuatif. Hal ini dibuktikan pada bulan Desember 2019 pertumbuhan aset perbankan syariah sebesar 9,93%, pembiayaan yang disalurkan sebesar 10,98%, dan dana pihak ketiga sebesar 11,93%. Sedangkan pada bulan September 2020 pertumbuhan aset perbankan syariah sebesar 14,32%, pembiayaan yang disalurkan sebesar 8,68%, dan dana pihak ketiga sebesar 15,58%.

Dalam rangka memberikan layanan secara luas kepada masyarakat dan mendukung perekonomian nasional maka diperlukan adanya lembaga perbankan. Maka dalam sistem perbankan nasional dibentuklah bank Syariah, salah satunya yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). BPRS adalah bank yang melakukan kegiatannya atas dasar prinsip syariah, yang mana kegiatan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran (ojk.go.id). Menurut data statistik perbankan syariah (per September 2020) terdapat 14 BUS, 20 UUS, dan 162 BPRS.

Tabel 1.1 Kinerja Keuangan BPRS

Tahun	(Dalam miliaran rupiah)		
	Total Aset	Total PYD	Total DPK
2018	12.360	9.080	8.130
2019	13.760	9.940	8.730
2020	14.010	10.600	9.120

Sumber: Snapshot Perbankan Syariah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja keuangan BPRS meningkat setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan bahwa pada tahun 2019 total aset sebesar 13.760 miliar, total pembiayaan yang disalurkan sebesar 9.940 miliar dan total dana pihak ketiga sebesar 8.730 miliar. Sedangkan pada tahun 2020 total aset sebesar 14.010 miliar, total pembiayaan yang disalurkan sebesar 10.600 dan total dana pihak ketiga sebesar 9.120 miliar.

Berdasarkan data statistik Otoritas Jasa Keuangan, jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Yogyakarta terdapat 12 BPRS. Pada penelitian ini peneliti mengambil objek pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Formes. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Formes merupakan lembaga keuangan Syariah yang memperkerjakan karyawan yang berkompeten. Hal ini dibuktikan bahwa selama tahun terakhir perusahaan mendapatkan beberapa penghargaan. Penghargaan yang didapat BPRS Madina Mandiri Sejahtera adalah *Sharia Awards* atas kinerja

keuangannya yang sangat bagus (2018), untuk penghargaan yang didapat BPRS Bangun Drajat Warga adalah *Sharia Awards* atas kinerja keuangannya yang sangat bagus (2017), dan penghargaan yang didapat BPRS Formes adalah *Sharia Institution Awards* atas tingkat kesehatan bank sangat bagus (2019).

Tabel 1.2 Perkembangan Rasio Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Formes

No	Nama Bank	Tahun	ROA	ROE	NPF
1.	BPRS Madina Mandiri Sejahtera	2017	1	15	5.4
		2018	1.3	15	7
		2019	3.6	43.5	10.5
2.	BPRS Bangun Drajat Warga	2017	2.4	43	9.8
		2018	2.4	40	9.3
		2019	2.4	43	7.5
3.	BPRS FORMES	2017	1.9	7.4	17
		2018	2,4	24	5.3
		2019	5,2	41.8	3.4

Sumber: Laporan Publikasi OJK 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa rasio keuangan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga, dan BPRS FORMES dalam tiga tahun (2017-2019) mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera dapat dilihat bahwa *Return on Asset (ROA)* mengalami kenaikan dari tahun 2017-2019 yaitu

sebesar 1%, 1.3% dan 3.6%, untuk *Return on Equity* mengalami kenaikan pada tahun 2019 yaitu sebesar 43.5%, untuk *Non Performing Finance* (NPF) mengalami kenaikan dari tahun 2017-2019 yaitu sebesar 5.4%, 7% dan 10.5%. Pada BPRS Bangun Drajat Warga dapat dilihat bahwa *Return on Asset* (ROA) konsisten pada tahun 2017-2019 yaitu sebesar 2.4%, untuk *Return on Equity* mengalami kenaikan pada tahun 2019 yaitu sebesar 43%, untuk *Non Performing Finance* (NPF) mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 9.3%. Pada BPRS FORMES dapat dilihat bahwa *Return on Asset* (ROA) mengalami kenaikan pada tahun 2017-2019 yaitu sebesar 1.9%, 2.4%, dan 5.2%, untuk *Return on Equity* mengalami kenaikan pada tahun 2017-2019 yaitu sebesar 7.4%, 24%, dan 41.8%, untuk *Non Performing Finance* (NPF) mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 5.3%.

Perkembangan beberapa rasio keuangan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga, dan BPRS FORMES yang fluktuatif ini juga menggambarkan kondisi perusahaan yang juga fluktuatif. Perkembangan rasio keuangan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera meningkat setiap tahunnya artinya kinerja karyawan yang maksimal dapat mendorong perusahaan mencapai tujuannya sehingga produktivitas terjaga. Perkembangan rasio keuangan yang fluktuatif ini tentunya tidak lepas dari adanya sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan ini tidak mudah tercapai jika tidak ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Kustini, 2020)

Dalam perusahaan khususnya BPRS, sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam penyediaan sumber daya yang kompeten dengan tujuan untuk mengembangkan perbankan syariah. Selain itu cara yang harus dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, karyawan diharapkan bekerja dengan produktif. Sehingga kinerja yang dicapai dapat maksimal sesuai standar kerja. Salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya terletak pada suatu produktivitas kinerjanya (Rumahleaiselan, 2018).

Menurut Wibowo (2016) produktivitas merupakan suatu kinerja yang terdiri dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas terkait dengan pencapaian tujuan yang optimal, sehingga efektivitas itu menguraikan sejauh mana tujuan yang dapat dicapai dari segi kuantitas, kualitas dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan seberapa banyak pengeluaran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan, apabila pengeluaran rendah maka dikatakan efisien. Upaya yang akan dilakukan setiap BPRS untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja yang baik yaitu dengan meningkatkan motivasi, kompensasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Rumahleaiselan, 2018).

Faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan pelatihan. Menurut Al fajar (2015) pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja secara maksimal. Karyawan yang telah diberikan pelatihan, akan lebih giat lagi dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan dapat mendorong karyawan dalam mempelajari pengetahuan praktis serta penerapannya, untuk mengoptimalkan kecakapan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk menentukan tujuan perusahaan (Kustini, 2020). Hal ini dibuktikan dalam penelitian Nisa" (2019) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor cabang Madiun.

Selain pelatihan kerja, kontribusi untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan sumber daya manusia yang berkemampuan profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga perusahaan akan mencapai tujuan (Aspiyah, 2016). Menurut Edy dalam Kustini (2020) disiplin kerja merupakan perilaku individu sesuai dengan prosuder kerja dan peraturan yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi mampu mencapai produktivitas secara optimal. Apabila, karyawan tidak disiplin menyebabkan pekerjaan terbengkalai, tidak maksimal serta tidak sesuai harapan perusahaan (Baskoro dalam Aspiyah 2016). Pada penelitian Kustini (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. Sedangkan pada penelitian Pawirosumarto (2018) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Saprudin dan Wujarso (2018) kompensasi adalah berbagai penghargaan dalam wujud uang atau bukan uang yang akan diberikan dengan adil dan layak untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Apabila perusahaan memberikan kompensasinya dengan adil dan sesuai kepada karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi setiap harinya dan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada penelitian Rumahlaiselan (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Manado.

Berdasarkan latar permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis buat, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini antara lain:

1. Memberikan bukti mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Memberikan bukti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Memberikan bukti mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, kontribusi yang menguntungkan dan bahan evaluasi kepada bank mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan dan informasi terkait pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dengan memberikan gambaran secara umum penelitian agar lebih sistematis. Berikut ini adalah sistematika penulisan penelitian skripsi sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab I terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab II membahas mengenai tinjauan pustaka yang dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab III membahas tentang metodologi penelitian meliputi jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data definisi operasional penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan

Bab IV mengenai gambaran umum objek yang diteliti dan hasil analisis data dengan menggunakan suatu alat analisis linear berganda, serta hasil analisis diinterpretasikan dengan kesimpulan data menggunakan teori.

Bab V : Penutup

Penutup berisi kesimpulan hasil data yang telah diolah dan diinterpretasikan serta pemberian saran bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS FORMES dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang tinggi karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan penerapan pelatihan dan disiplin kerja agar karyawan dapat lebih produktif.

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi, yang mana kompensasi akan memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi guna meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan mampu mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini supaya menjadi lebih luas serta dapat menyesuaikan isu-isu terkini atau *terupdate*, sehingga hasil penelitian mengalami pembaharuan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, S., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meriah Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM Yogyakarta.
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Normatif*, 140-148.
- Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ari Sandi, W., Sumardjo, M., & Eka Wi, N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol 4, No 1, hal 60-74.
- Arifah, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Skripsi IAIN Salatiga*.
- Aspiyah, M., & S. Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 340-348.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Candra Dewi, P., & Sudibya, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Handoko, T. (2013). *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hartatik, P. (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumaladewi, M. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Disiplin Kerja dan Relegiusitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 3, No 3, Hal 303-311.
- Machmudah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi IAIN Salatiga*.
- Mangkunegara, A. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mulyajansih, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat). *Skripsi UIN Raden Intan Lampung*.
- Muslimah, D. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia. *Skripsi Univesitas Negeri Yogyakarta*.
- Muzakkir, A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai. *Skripsi UIN Alauddin Makassar*.
- Nisa', F. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Madiun (Studi pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun). *Skripsi IAIN Ponorogo*.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, Vol VI, Issue 4.
- Pujiastuti Sukarta, G., & Kartika Dewi, A. (2020). Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* , Vol 4, Issue 2.
- Rivai, & Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumahlaiselan, A., & S. Wenas, R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*, Vol 6, No 4, Hal 3783-3792.
- Saprudin, & Wujarso, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol. 2 No.4.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SIimamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Sundari Heriyanti, S., & R Santi, M. (2020). The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and NonPhysical Work Environment on Employee

Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* , Vol 2, Issue 5.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

Surya Rahmana, A., Budi Haryoko, U., & Fajar Kurniawan, A. (2020). The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media. *HUMANIS (Humanities Management and Science Proceedings)* , Vol 01, No 1.

Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Journal Administrasi*, Vol.6 No.9.

Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawija Press.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.