

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI  
KANTOR CABANG MEDAN GAJAH MADA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat –Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**PUTRI RIZKIA ARFIANA**  
NPM : 1501280027



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Rizkia Arfiana  
NPM : 1501280027  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 26 Juni 2019

Yang menyatakan :



Putri Rizkia Arfiana  
1501280027

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KERYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI  
KANTOR CABANG MEDAN GAJAH MADA**

Oleh :

**PUTRI RIZKIA ARFIANA**

**1501280027**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 26 Juni 2019

Pembimbing



**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019**

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Putri Rizkia Arfiana  
**NPM** : 1501280027  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah  
**HARI, TANGGAL** : Sabtu, 21 September 2019  
**WAKTU** : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I** : Selamat Pohan, S.Ag, MA  
**PENGUJI II** : Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El

**PANITIA PENGUJI**

**Ketua**

**Sekretaris**

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zaitani, S.PdI, MA

Medan, 26 Juni 2019

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar  
Hal : Skripsi a.n. Putri Rizkia Arfiana  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Putri Rizkia Arfiana yang berjudul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MEDAN GAJAH MADA. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing



Isra Hayati S.Pd., M.Si



Unggul Cerdas & Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Putri Rizkia Arfiana  
NPM : 1501280027  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC. MEDAN GAJAH MADA**

Medan, 27 Juni 2019

**Pembimbing Skripsi**

**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Diketahui/Disetujui :**

**Oleh :**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah**

**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**



Unggul, Berprestasi & Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Putri Rizkia Arfiana  
NPM : 1501280027  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC. MEDAN GAJAH MADA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 27 Juni 2019

**Pembimbing Skripsi**

**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**

Unggul | Berprestasi | Terpercaya

**Diketahui/Disetujui :**

**Oleh :**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah**

**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	□	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	□	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di



			atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	□	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	□	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	□	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	□	zet (dengan titik di bawah )
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◻	fat◻ah	A	A
◻	Kasrah	I	I
◻ و	◻ammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
◻ ي	fat◻ah dan ya	AI	a dan i
◻ و	fat◻ah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: لعف
- kaifa: كيف

### c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	fatāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	āmmah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : رم
- qāla : قيل

### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fatāh, kasrah dan āmmah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḥ al-afāl - rauḥ al-afāl: لروضةالطفا
- al-Madīnah al-munawwarah : قرونملاهنيديملا

- طلحة: alḥah

#### e. Syaddah (tasydid)

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

Contoh:

- ربنا: rabbanā
- نزل: nazzala
- ربنا: al-birr
- خحلا: al-hajj
- نعم: nu'ima

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

##### 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- لجرلا: ar-rajulu
- قدسلا: as-sayyidatu
- سمشلا: asy-syamsu

- al-qalamu: مَلَقًا
- al-jalalu: لَجَلًا

### **g. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تَاخْذُونَ
- *an-nau'*: النَّوْءُ
- *syai'un*: شَيْءٌ
- *inna*: اِن
- *umirtu*: اَمْرْتُ
- *akala*: اَكَل

### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem 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. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż<sup>3</sup>unzilafihi al-Qur'anu

- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur’ anu
- Walaqadra’ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-‘alamin

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

Contoh:

- Na□runminallahi wafat□unqarib
- Lillahi al-amrujami’an
- Lillahil-amrujami’an
- Wallahubikullisyai’in ‘alim

#### **j. Tajwid**

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

## ABSTRAK

*Putri Rizkia Arfiana, 1501280027, Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada. Pendekatan penelitian ini termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,213, yang berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada sebesar 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,787 atau 78,7% ditentukan atau dijelaskan dalam analisa atau penelitian yang lain. Hasil uji t (parsial) yaitu  $t_{tabel} = 1,701$  serta nilai  $t_{hitung} = 2,756$  maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan nilai  $sig < 0,05$  atau  $0,010 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Kompensasi dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

***Putri Rizkia Arfiana, 1501280027, The Effect of Compensation on Employee Productivity at PT. Bank Syariah Mandiri Medan Gajah Mada Branch Office.***

*This study aims to determine the effect of Compensation on Employee Productivity at PT. Bank Syariah Mandiri Medan Gajah Mada Branch Office. This reaserch approach includes a quantitative approach.sampling technique in this research is saturated sample. The sample used in this research were 30 people. The research instrument used was a questionnaire with a likert scale. The data analysis technique used in this study is data quality test, classic assumption test, simple regression test, and hypothesis test. The results of the research coefficient of determination showed the value of R Square of 0.213, this indicates the compensation variable affects the employee productivity variable at PT. Bank Syariah Mandiri Medan Gajah Mada Branch Office is 21.3%. While the rest of 0.787 or 78.7% is determined or explained in other analysis or research. The results of the t test (partial) are  $t_{table} = 1,701$  and  $t_{count} = 2,756$  that means  $t_{table} < t_{count}$  and sig values  $<0.05$  or  $0.010 <0.05$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that the compensation variable has a positive and significant effect on employee work productivity variables.*

***Keywords : Compensation and Employee Productivity***



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada”** Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang benderang seperti saat ini. Semoga penulis mendapat syafa'at di akhirat kelak.

Tujuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas tugas dan memenuhi syarat –syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini berkat adanya kerja sama berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Arifin dan Ibu Sofiah, S.H., dan kelima saudara kandung penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan moral serta finansial kepada penulis, serta selalu menyemangati penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A., sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, M.A., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dan dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu penulis dalam hal administrasi guna mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Bapak/Ibu di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melaksanakan riset sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Nadya Nadrahmi Marpaung dan Dwi Pradita yang telah memberikan penulis semangat dan bantuan yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini serta teman-teman seperjuangan Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah stambuk 2015 yang telah sama-sama berjuang hingga saat ini.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pihak dikemudian hari khususnya untuk adik-adik kelas dan kepada diri penulis sendiri.

Medan, September 2019

Penulis

**Putri Rizkia Arfiana**  
**1501280027**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
F. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>8</b>
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Kompensasi.....	8
a. Definisi Kompensasi.....	8
b. Tujuan Administrasi Kompensasi Perusahaan.....	8
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	10
d. Tantangan-Tantangan Dalam Kebijakan Kompensasi.....	13
e. Indikator Kompensasi .....	16
2. Produktivitas .....	17
a. Definisi Produktivitas .....	17
b. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	18
d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	19
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	19
B. Penelitian Yang Relevan .....	21
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis.....	24

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Metode Penelitian .....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	26
D. Variabel Penelitian.....	26
E. Definisi Operasional Variabel .....	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Instrumen Penelitian .....	28
H. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Deskripsi Institusi .....	33
1. Sejarah dan Kegiatan Operasional Perusahaan.....	33
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	34
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
4. Deskripsi Tugas .....	36
5. Budaya Kerja .....	44
6. Logo Perusahaan.....	44
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	47
d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
C. Penyajian Data.....	48
D. Analisis Data.....	50
1. Uji Kualitas Data .....	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas .....	51
2. Uji Asumsi Klasik .....	52
a. Uji Normalitas .....	52
b. Uji Heterokedastisitas.....	53
c. Uji Autokorelasi .....	54
3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	54

4. Uji Hipotesis .....	55
a. Uji t (Parsial) .....	55
b. Uji Koefisien Determinasi .....	56
E. Interpretasi Hasil Analisis Data .....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
A. Simpulan .....	58
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan .....	26
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Angket.....	27
Tabel 3.4	Skala Likert.....	28
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Kompensasi .....	48
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja.....	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X) .....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	50
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.10	Uji Autokorelasi.....	54
Tabel 4.11	Uji Regresi Sederhana .....	54
Tabel 4.12	Uji t (Parsial).....	55
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	35
Gambar 4.2	Logo Perusahaan .....	44
Gambar 4.3	Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.4	Uji Heterokedastisitas .....	53

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan serta memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya (*resources*) mencerminkan *appraisal* manusia. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus senantiasa ditingkatkan kemampuan, produktivitas, dan keterampilannya. Sumber daya manusia yang terlatih dapat memberikan dampak yang baik untuk pertumbuhan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk menciptakan sistem pemberdayaan pada karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang produktif.

Produktivitas adalah bentuk dari sikap mental serta perilaku yang bertujuan untuk perbaikan yang berkelanjutan<sup>1</sup>. Produktivitas merupakan kemampuan dari sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu dan dapat juga diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan dan penghasilan<sup>2</sup>. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, yaitu sikap yang diperlukan untuk melaksanakan perbaikan serta peningkatan dalam suatu pekerjaan<sup>3</sup>

Produktivitas dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena dapat menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin baik produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan maka mutu perusahaan akan semakin baik pula di mata konsumen. Di dunia perbankan karyawan bank

---

<sup>1</sup>Tri Pitara Mahanggoro, *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergitas Kecerdasan (ESPO)* (Yogyakarta : Deepublish, 2018), h. 116.

<sup>2</sup>Muhammad Anwar, *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi* ( Jakarta : Kencana, 2017), h. 64.

<sup>3</sup>Muchtar A.F, *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussiness Plan* ( Jakarta : Kompas Gramedia, 2010), h. 102.



merupakan salah satu komponen yang sangat penting, nasabah memerlukan jasa para karyawan bank agar transaksi yang mereka lakukan nyaman dan terkendali. Produktivitas di dunia perbankan dapat ditentukan apabila banyaknya jumlah sumber daya manusia yang digunakan (masukan) sesuai dengan jumlah barang atau jasa yang diproduksi (keluaran). Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan rasio antara berapa nilai yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan berapa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan. Oleh sebab itu karyawan harus diberikan pelatihan yang baik agar produktivitas mereka bisa membuat perusahaan terus berkembang dan tentu saja membuat citra perusahaan semakin baik. Selain hal pelatihan, perusahaan juga akan memperbarui sistem kompensasi yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan kebijaksanaan sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh dalam peningkatan semangat kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Pengelolaan kompensasi sangat penting yang bertujuan untuk membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Segala tujuan perusahaan akan terlaksana dengan baik apabila program kompensasi yang dilaksanakan juga baik. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja keras yang telah mereka berikan<sup>4</sup>. Kompensasi dibagi atas dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dibagi lagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berupa pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran intensif, dan tabungan hari tua. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu asuransi, pesangon, pensiun, lembur, hari besar, cuti sakit, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi non finansial berupa karir dan lingkungan kerja. Dari konsep kompensasi dan benefit PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada membaginya menjadi 3 kelompok. Pertama, *guaranteed cash* yang pasti diterima dalam 1 tahun, yaitu : 15 kali gaji, THR 2 kali, dan 1 uang cuti. Kelompok kedua yaitu *short term incentive* yaitu bonus

---

<sup>4</sup> Tresnawati, O.A, "Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Karyawan", 2010, h.199.

tahunan. Kelompok ketiga yaitu *long term incentive* dengan bentuk yang beragam contohnya uang atau saham.

Tinggi rendah dan baik buruknya produktivitas karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, pekerjaan yang menarik, dan disiplin kerja. Seperti yang sudah dijelaskan kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Kompensasi juga dapat digambarkan sebagai hadiah dan untuk karyawan karena mereka telah melaksanakan pekerjaannya dan sebagai alat pacu agar mereka meningkatkan produktivitasnya untuk mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi yang baik dapat memberikan semangat dan dapat menghasilkan karyawan yang produktif. Pekerjaan yang menarik juga dapat meningkatkan produktivitas, maksud dari pekerjaan yang menarik yaitu pekerjaan yang sesuai dengan *passion* karyawan di sebuah perusahaan. Disiplin berasal dari kata *dicipliner* yang berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, atau etika-norma-tata cara bertingkah laku. Menegakkan disiplin kerja adalah peraturan untuk memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja agar terciptanya suasana kerja yang produktif, aman, dan menyenangkan.<sup>5</sup>

Di dalam islam kita dituntut bekerja untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Dan juga untuk selalu melakukan pekerjaan dengan etos kerja yang tinggi, namun kita tidak boleh melupakan hakekat kita sebagai seorang muslim. Etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Al-Quran telah menyebutkan bahwa manusia yang beriman akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan manfaat untuk orang-orang di sekitar mereka.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧٧﴾

---

<sup>5</sup> Muliando, S et.al, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah : Menuju Supervisi yang Profesional, Beretos Kerja Tinggi, dan Amanah* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2006), h.171.

Artinya :“Sungguh orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk” (QS Al-Bayyinah 98:7)<sup>6</sup>

Dan sebagai seorang muslim dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang baik dengan tujuan untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga dengan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah 9:105)<sup>7</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia harus bekerja bukan karena untuk mendapatkan keuntungan di dunia saja tapi juga untuk mendapatkan pahala untuk di akhirat nanti.

Dalam beberapa penelitian kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas karyawan karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif<sup>8</sup>. Namun terkadang banyak karyawan yang lupa akan kewajibannya dan tidak melaksanakan pekerjaan mereka dengan semestinya karena mereka beranggapan bahwa kompensasi yang mereka dapatkan merupakan hal yang wajib yang disediakan perusahaan untuk karyawannya. Hal itu juga bisa dilatarbelakangi oleh kurangnya minat karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut, karena latar belakang pendidikan mereka, lingkungan kerja mereka, serta *passion* mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada menunjukkan produktivitas kerja karyawan masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari dalam

<sup>6</sup> Q.S. Ali-Imran 98:7

<sup>7</sup> Q.S. At-Taubah 9:105

<sup>8</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015)

melakukan pekerjaan, yakni :karyawan kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan kurang maksimal, dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

Dari pengamatan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, diperoleh identifikasi masalah dalam menyelesaikan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga produktivitas karyawan kurang optimal.
2. Besarnya kompensasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan belum bisa menjadi semangat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan untuk penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu:

## 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian pada proposal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan dan sebagai evaluasi untuk terus memperbaiki manajemen kompensasi sehingga produktivitas perusahaan menjadi lebih baik.

### b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi program studi Manajemen Bisnis Syariah serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain.

### c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh kompensasi perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan

### d. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan sekaligus referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I :Pendahuluan**

Bab ini mengemukakan tentang : latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teoritis**

Bab ini meliputi : deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang : metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sample penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini meliputi : deskripsi Institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis data.

### **BAB V : Penutup**

Bab ini mengemukakan tentang : simpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kompensasi

###### a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu kompensasi yang baik dapat memberikan semangat dan dapat menghasilkan karyawan yang produktif.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan atas balasan untuk jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan sesuatu yang menurut mereka berharga, baik tenaga ataupun ilmu pengetahuan yang mereka miliki.<sup>9</sup>

Kompensasi juga dapat diterima dalam bentuk financial dengan system pembayaran langsung (*direct payment*) berupa gaji pokok (*base payment*) yaitu : upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti intensif dan bonus.<sup>10</sup>

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan diharapkan untuk memiliki manajemen kompensasi yang baik dan bisa layak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi puas dan bisa memberikan produktivitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

###### b. Tujuan Administrasi Kompensasi Perusahaan

Dewasa ini banyak perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi merupakan salah satu cara yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Karena dengan memiliki keunggulan manajemen kompensasi di perusahaan maka perusahaan bisa lebih

---

<sup>9</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h.255.

<sup>10</sup> *Ibid.*

mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional. Berikut adalah tujuan pemberian kompensasi di sebuah perusahaan adalah :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap

Saat ini banyak perusahaan yang sangat berkembang sehingga mereka membutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan di atas rata-rata untuk bekerja di perusahaan mereka. Banyak perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan salah satu hal yang mereka jadikan daya tarik adalah fasilitas kompensasi yang menarik.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pada dasarnya, setiap orang menginginkan kesejahteraan. Tidak jarang para karyawan dari suatu perusahaan pindah ke perusahaan lain karena manajemen perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya kurang baik. Untuk mengatasi hal ini perusahaan harus memperbaiki manajemen kompensasi agar tetap menarik minat karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.

3) Meningkatkan produktivitas

Manajemen kompensasi perusahaan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

4) Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam sebuah perusahaan. Sebagian biaya untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada sumber daya manusia. Biaya yang dialokasikan untuk tenaga kerja bisa mencapai 30 hingga 70 persen untuk kegiatan produksi dan pemasaran. Sebagai pilihan yang dilakukan perusahaan adalah menggunakan komputer dan mesin atau pindah ke daerah dengan upah tenaga kerjanya yang lebih murah.



#### 5) Aturan hukum

Perusahaan harus bisa menyesuaikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan nasional dan daerah. Perusahaan dituntut agar taat dengan peraturan yang berkaitan dengan kompensasi karena hal itu menyangkut kebutuhan hidup seseorang dalam suatu negara atau daerah tertentu.

#### 6) Sasaran strategi

Setiap perusahaan menginginkan hal yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkompentensi tinggi. Dan juga dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan biaya yang besar. Salah satu strategi perusahaan untuk mewujudkan hal itu dengan memperbaiki manajemen kompensasi perusahaan<sup>11</sup>.

### c. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

#### 1) Faktor internal perusahaan

##### a) Dana Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk kebutuhan kompensasi. Terhimpunnya dana tersebut karena produktivitas kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Semakin baik produktivitas yang ditunjukkan karyawan maka semakin besar pula keuntungan perusahaan. Besarnya keuntungan yang diterima oleh perusahaan dapat memperbesar juga himpunan dana kompensasi.

##### b) Serikat Pekerja

---

<sup>11</sup>*Ibid*, h,258

Serikat pekerja menjadi simbol kekuatan pekerja dalam menuntut perbaikan nasib mereka. Adanya serikat pekerja perlu menjadi pertimbangan atau mendapatkan perhatian oleh pihak manajemen.

## 2) Faktor-Faktor Pribadi Karyawan

Beberapa faktor pribadi karyawan yang dapat mempengaruhi kompensasi yang mereka terima, yaitu : produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja serta jenis pekerjaan dan sifat pekerjaannya.

### a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja yang diberikan karyawan menjadi pertimbangan besarnya kompensasi yang akan mereka terima. Karena pengaruh ini bukan tidak mungkin karyawan dengan posisi dan jabatan yang sama tetapi mendapatkan jumlah kompensasi yang berbeda.

### b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan yang berbeda dapat menentukan jumlah kompensasi yang mereka dapatkan. Posisi dan jabatan seseorang menunjukkan tanggung jawab dalam hirarki di sebuah perusahaan. Semakin besar posisi dan jabatan seseorang maka tanggung jawab yang diembannya semakin besar juga, maka semakin tinggi juga nilai kompensasi yang diterimanya.

### c) Pendidikan dan Pengalaman

Pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima. Karyawan dengan pengalaman yang banyak dan memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Pertimbangan faktor ini yaitu untuk menghargai keprofesionalan seseorang.

### d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kebanyakan karyawan perusahaan yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat daripada karyawan yang bekerja di dalam kantor. Besarnya kompensasi yang mereka terima sama dengan besar resiko dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi yang berbeda ini juga karena profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 3) Faktor Eksternal

Berikut adalah faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan.

#### a) Penawaran dan Permintaan Kerja

Sama dengan hukum ekonomi pasar bebas, tingginya penawaran tenaga kerja (*supply*) daripada permintaan (*demand*) akan menyebabkan kompensasi yang diberikan menjadi rendah. Sebaliknya apabila permintaan lebih besar dari pada penawaran, maka kompensasi yang akan diberikan lebih besar.

#### b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi yang diterima terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup karyawan (*cost of living*). Setidaknya kompensasi harus sama atau lebih dari biaya hidup minimal. Apabila kompensasi yang diberikan lebih rendah daripada biaya hidup minimal, maka hal yang akan terjadi adalah pemiskinan bangsa.

#### c) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah harus melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan karena pemerintah adalah pemegang kebijakan. Hal ini berkaitan dengan kompensasi karena pemerintah yang menentukan upah minimum, jam kerja, untuk pria dan wanita, serta batasan umur. Dengan hal itu pemerintah menjamin kemakmuran bangsa sehingga dapat mencegah praktek yang dapat memiskinkan bangsa.

#### d) Kondisi Perekonomian Nasional

Negara maju memberikan kompensasi yang lebih besar dibandingkan kompensasi yang diberikan oleh negara-negara berkembang. Oleh sebab itu besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menjadi tolak ukur terhadap kondisi perekonomian negara dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusia<sup>12</sup>.

#### **d. Tantangan – Tantangan dalam Kebijakan Kompensasi**

Berikut adalah tantangan- tantangan dalam kebijakan kompensasi yaitu:

##### 1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Sama seperti menetapkan harga suatu barang di pasar bebas, ditetapkan berdasarkan hukum permintaan dan penawaran. Untuk pekerjaan yang membutuhkan *skill* yang tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah yang sedikit (terbatas) maka tingkat upah cenderung tinggi. Sebaliknya bagi jenis pekerjaan yang membutuhkan *skill* yang rendah, maka akan dibayar dengan upah yang rendah pula. Meski demikian, pendekatan barang (*commodity approach*) atas tenaga kerja tidak sepenuhnya benar, namun tidak dapat dipungkiri bahwa upah adalah harga untuk jasa tenaga kerja.

##### 2) Perekonomian

Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian suatu organisasi. Apabila kondisi perekonomian suatu negara baik, maka hal ini akan menentukan tingkat kompensasi yang lebih baik pula. Pertumbuhan perekonomian yang pesat yang dialami suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing yang lebih besar dan tentunya akan mendorong tingkat upah dan gaji naik.

##### 3) Serikat Buruh

---

<sup>12</sup> Rafsandjani dan Rieza Firdian, *Pengantar Bisnis Bagi Pemula* (Malang:CV Kautsar Abadi, 2017), h.118.

Serikat buruh bisa menentukan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara ekonomi, serikat buruh dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Serikat buruh dapat membatasi penawaran tenaga kerja sehingga mengakibatkan pada kenaikan kompensasi. Dengan demikian, besarnya kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan sangat bergantung pada kekuatan serikat buruh.

#### 4) Kondisi Keuangan Perusahaan

Seperti yang telah dijelaskan serikat buruh memiliki peran yang kuat untuk menentukan kompensasi, namun harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar bisa memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi keuangan perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kompensasi yang layak. Perusahaan itu dapat dilihat dari segi finansial yang memadai, maka tuntutan tersebut wajar dinaikkan, namun sebaliknya apabila kondisi keuangan perusahaan tidak mendukung untuk dinaikkan, maka tuntutan untuk pembayaran kompensasi yang tinggi merupakan suatu rencana untuk periode-periode berikutnya.

#### 5) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan kompensasi (*compensation policy*) yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap penentuan kompensasi, karena telah disiapkannya pedoman pokok tentang kompensasi. Suatu tindakan yang berkaitan tentang hak sangatlah sensitif. Berbagai persepsi tentang keadilan kompensasi bila tidak diatasi secepat mungkin dapat mempengaruhi penurunan kinerja dan tingginya perputaran kerja. Seringkali perusahaan, secara formal atau tidak formal, menentukan kebijakan kompensasi sebagai pemimpin dalam menentukan kompensasi (*pay leader*), pengikut (*pay follower*), atau mengikuti ketentuan pasar (*market rate*)<sup>13</sup>.

#### 6) Produktivitas

---

<sup>13</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h.260.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar dilakukan adalah menaikkan upah karyawan. Sebagai konsekuensinya, apabila tingkat produksi dan prestasi kerja karyawan rendah maka upah yang akan mereka terima akan menurun. Kebanyakan perusahaan menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas yang tinggi merupakan keberhasilan sebuah perusahaan.

#### 7) Biaya Hidup

Biaya hidup di setiap daerah itu berbeda, tergantung pada kondisi ekonomi pada setiap daerah tersebut. Biaya hidup di kota besar tentunya berbeda dengan biaya hidup di kota kecil atau di pedesaan. Hal ini bisa menjadi pertimbangan perusahaan dalam menetapkan tingkat upah yang diterima oleh karyawan. Salah satu faktor untuk menentukan kompensasi karyawan adalah dengan menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada setiap daerah baik tingkat provinsi maupun kabupaten.

#### 8) Pemerintah

Pemerintah berdasarkan peraturan yang ditetapkan juga dapat mempengaruhi tingkat upah. Pemerintah dapat menentukan batas minimum upah yang diterima oleh karyawan. Hal ini, pemerintah menentukan upah berdasarkan jenis pekerjaannya dan biaya hidup para karyawan dari masing-masing daerah. Berdasarkan hal tersebut, tingkat upah dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaannya dan berbeda pula pada setiap daerah, disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten (UKM).

### **e. Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi, yaitu :

#### 1) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan adalah upah dan gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak perusahaan menggunakan dua kategori gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan tersebut dapat didistribusikan dan sifat dari suatu pekerjaan. Imbalan kerja perjam merupakan cara pembayaran yang paling umum dan didasarkan pada waktu, dan karyawan yang diberi dibayar berdasarkan jam kerja menerima **upah** (*wage*), sedangkan orang-orang yang menerima **gaji** (*salary*) mendapatkan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji membawa status yang lebih tinggi untuk para karyawan daripada diberikan upah.

### 2) Penghasilan Tidak Tetap

Jenis lain dari kompensasi langsung adalah penghasilan tidak tetap yang berupa bonus, intensif, dan opsi saham biasanya sering diterima oleh eksekutif sebagai penghargaan jangka panjang. Kompensasi ini dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, dan organisasional.

### 3) Tunjangan

Banyak perusahaan yang memberikan penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Melalui kompensasi tidak langsung, karyawan dapat menerima nilai yang nyata dari penghargaan tersebut tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Tunjangan (*benefit*) merupakan sebuah penghargaan tidak langsung berupa asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan dana pensiun.<sup>14</sup>

### 4) Fasilitas

Fasilitas perusahaan merupakan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian kepada karyawan.<sup>15</sup>

## 2. Produktivitas

---

<sup>14</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 420.

<sup>15</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Deepublish, 2018), h. 99.

### a. Definisi Produktivitas

Secara filosofi, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha serta memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan kehidupan hari esok akan lebih baik daripada hari ini. Secara teknis produktivitas adalah perbandingan dari hasil yang dicapai dengan tenaga kerja dalam satuan waktu dan sebagai tolak ukur apabila ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan saat produktivitas dilaksanakan dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dipergunakan<sup>16</sup>. Produktivitas adalah perbandingan dalam ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah yang digunakan selama produksi berlangsung<sup>17</sup>. Dan juga produktivitas kerja adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu dan suatu proses kerja<sup>18</sup>.

### b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja berarti perbandingan dan bisa dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan saat ini dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan saat ini memuaskan namun hanya apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara perorangan tugas, seksi, dan proses dengan lainnya. Pengukuran seperti itu memperlihatkan pencapaian yang relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan saat ini dengan targetnya dan inilah yang terbaik dalam pemusatan perhatian pada sasaran dan tujuan<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h.282.

<sup>17</sup>Pandi Afandi, *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta : Deepublish, 2016), h.74.

<sup>18</sup>Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", vol. XVIII, h.458.

<sup>19</sup>*Ibid*, h.78.



### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Berikut adalah faktor-faktor produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan adalah hal-hal yang mendasari tercapainya produktivitas kerja. Konsep tentang ilmu pengetahuan berorientasi pada intelegensi, daya pikir, serta penguasaan ilmu dan sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan juga merupakan akumulasi hasil dari proses pendidikan yang diperoleh baik secara formal maupun informal yang dapat memberikan kontribusi kepada seseorang dalam memecahkan masalah, daya cipta, melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan diharapkan bisa melakukan pekerjaan secara produktif.

#### 2) Keterampilan (*skills*)

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan serta penguasaan teknis operasional tentang bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan dapat diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### 3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan dapat terbentuk karena berbagai kompetensi yang dilakukan oleh karyawan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor dalam pembentukan kemampuan. Maka, jika seorang karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

#### 4) Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Antara kebiasaan atau sikap dan perilaku memiliki hubungan yang sangat erat. Sikap merupakan bentuk kebiasaan yang terpolakan. Maksud dari terpolakan adalah sikap memiliki implikasi yang positif terhadap

perilaku kerja seseorang. Perilaku kerja karyawan dapat ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga bisa mendukung pekerjaan menjadi lebih efektif<sup>20</sup>.

#### **d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Berikut adalah manfaat penilaian produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Umpan baik dari pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, contohnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan pelatihan serta pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan serta pengembangan karir.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan dari informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil pada setiap orang<sup>21</sup>.

#### **e. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan akan efektif dan efisien. Hal ini sangat dibutuhkan karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dibutuhkan indikator, sebagai berikut :

##### 1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tergantung kepada keterampilan dan keprofesionalisme nya dalam

---

<sup>20</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015)

<sup>21</sup>*Ibid*, h.79.

bekerja. Dan hal ini dapat memberikan daya dalam menyelesaikan tugas yang diemban oleh mereka.

### 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Memiliki target untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hal ini merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi setiap karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3) Semangat Kerja

Pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang telah dicapai.

### 4) Pengembangan Diri

Tidak merasa puas dengan pencapaian yang telah didapat sebelumnya, sehingga senantiasa untuk melaksanakan pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

### 5) Mutu

Selalu meningkatkan mutu agar menjadi lebih baik lagi, karena meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.

### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pemasukan dan pengeluaran merupakan aspek yang sangat penting pada produktivitas sehingga dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi setiap karyawan<sup>22</sup>.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

---

<sup>22</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2009), h.104.

Penelitian yang relevan yaitu penelitian yang terdahulu yang telah dibuat dan dianggap cukup relevan / memiliki keterkaitan dengan judul dan pembahasan yang akan diteliti serta berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan permasalahan yang sama.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Sumarsid	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Dwipa Manunggal Kontena	Variabel Bebas : Kompensasi  Variabel Terikat : Produktivitas	Kontribusi atau besarnya pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwipa Manunggal Kontena sebesar 81,7 % yang berarti kompensasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap naik turunnya produktivitas kerjakaryawan, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain kompensasi yang tidak diteliti oleh penulis yaitu : stress kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan <sup>23</sup> .
2.	Zuchri Abdussamad	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Variabel bebas : Kompensasi  Variabel terikat : Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profiktivitas kerja karyawan ditunjukkan koefisiennya derterminasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51.2% dan sisanya 48.8% dipengaruhi oleh faktor yang lain <sup>24</sup> .

<sup>23</sup> Sumarsid, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Dwipa Manunggal Kontena", Jurnal CKI On Spot, Vol.9, No.1, 2016.

<sup>24</sup> Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", Jurnal Manajemen, Vol.XVIII, No.3, 2014.

3.	Wulan Retno Apriani, Rodhiyah, dan Wahyu Hidayah	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang	Variabel bebas : Kompensasi dan Lingkungan Kerja  Variabel terikat : Produktivitas Kerja	Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, dengan penerapan kompensasi yang cukup baik, serta lingkungan kerja yang cukup baik pula akan dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja karyawan <sup>25</sup> .
4.	Vicky Frestiani Dewi	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda	Variabel bebas : Kompensasi  Variabel terikat : Produktivitas Kerja	Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan bagus maka produktivitas mereka pun akan bagus dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak bagus maka produktivitas mereka pun akan menurun <sup>26</sup> .
5.	Yusritha Labudo	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel bebas : Disiplin Kerja dan Kompensasi  Variabel terikat : Produktivitas Kerja	Secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja <sup>27</sup> .

<sup>25</sup> Wulan Retno Apriani et.al, “ *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2010.

<sup>26</sup> Vicky Frestiani Dewi, “ *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda*”, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2, No.2, 2014.

<sup>27</sup> Yusritha Labudo, “ *Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan*”, Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, 2013.

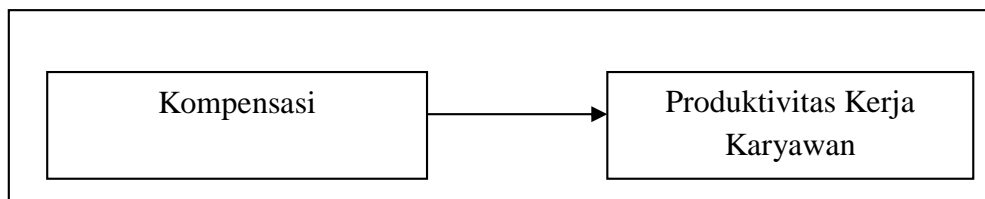
Berdasarkan penelitian relevan yang telah dipaparkan ,maka peneliti menyimpulkan bahwa persamaan dari penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah sama sama meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun perbedaan dari penelitian yang relevan ini terdapat pada lokasi serta waktu penelitiannya.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan konseptual mengenai bagaimana hubungan antara satu teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian<sup>28</sup>.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.Oleh sebab itu, agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang mereka miliki harus berkualitas dan profesional.Berdasarkan deskripsi teori dengan penelitian yang relevan dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai balas jasa, penghargaan, dan pembangkit semangat bagi para karyawan.Dengan sistem kompensasi yang baik pada perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

### D. Hipotesis

---

<sup>28</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta : Kencana, 2017), h. 198

Hipotesis (*hypo* = sebelum; *thesis*= pernyataan, pendapat) merupakan suatu pernyataan yang diungkapkan saat belum mengetahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji kenyataan empirisnya<sup>29</sup>.

Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan, penulis membuat hipotesis jika kompensasi perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesisnya adalah :

H1 : “Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada”.

H0 : “Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada”.

---

<sup>29</sup>W.Gulo, *Metodologi Penelitian*( Salatiga : Grasindo, 2000), h.56.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan pada jangka waktu yang relatif singkat dan biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya<sup>30</sup>.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada di Jalan Gajah Mada No.7, Kel. Petisah Hulu, Kec. Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian ini sampai bulan september 2019 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.1  
Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu																															
		Des' 18				Jan' 19				Feb' 19				Mar' 19				Apr' 19				Mei' 19				Jun' 19				Sept' 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																																
2.	Penyusunan Proposal																																
3.	Bimbingan Proposal																																
4.	Seminar Proposal																																
5.	Penyusunan Skripsi																																
6.	Bimbingan Skripsi																																
7.	Sidang Skripsi																																

<sup>30</sup>Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : Umsu Press, 2014)



## C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

### 1. Populasi

Populasi (*population*) adalah seluruh elemen/unsur/individu yang ada di dalam wilayah tertentu<sup>31</sup>. Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek, yang juga mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang saya gunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada sebanyak 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Maka total sampel yang akan saya gunakan untuk penelitian ini adalah 30 orang.

## D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas.

## E. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Bebas X (Kompensasi)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan atas balasan untuk jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan sesuatu yang menurut mereka berharga, baik tenaga ataupun ilmu pengetahuan yang mereka miliki.

---

<sup>31</sup>Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : Umsu Press, 2014), h.51.

## 2. Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja)

Produktivitas kerja adalah perbandingan dalam ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah yang digunakan selama produksi berlangsung. Dan juga produktivitas kerja adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu dan suatu proses kerja.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat strategis untuk melaksanakan penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan pada sebuah penelitian dilakukan guna mendapatkan data dan informasi yang akurat untuk menyelesaikan sebuah penelitian. Ada dua jenis pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif, yaitu :

### 1. Angket

Angket adalah pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti dan pernyataannya saling berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut akan diberikan kepada responden untuk dimintai jawabannya<sup>32</sup>. Berdasarkan bentuknya angket dibedakan dalam dua jenis, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka adalah angket yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab. Sedangkan angket tertutup adalah angket yang telah menyediakan pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

### 2. Pengamatan / observasi

Pengamatan adalah kegiatan melihat sesuatu kondisi secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian harus mampu dan secara efektif berperan sebagai peneliti, artinya responden berhadapan langsung dengan penelitian. Apabila instrument yang diberikan kepada responden tidak jelas, maka penelitian yang dilakukan akan mendapatkan data yang tidak jelas dan juga kurang

---

<sup>32</sup>“*Pengertian Kuesioner Menurut Para Ahli*”, didapat dari [www.infodanpengertian.com](http://www.infodanpengertian.com) (home page online): internet (diakses tanggal 15 januari 2019)

akurat<sup>33</sup>. Instrumen untuk melakukan penelitian ini menggunakan angket dengan metode skala likert (*likert's summated ratings*). Skala likert digunakan sebagai pengukur untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah skala likert 5 poin<sup>34</sup>

Pengisian angket tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan diukur menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

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

Di dalam angket terdapat beberapa pernyataan yang memuat variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, pada variabel-variabel ini terdapat pernyataan yang sesuai dengan indikator yang mempengaruhinya.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Angket**

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
1.	Kompensasi (X) <sup>35</sup>	Gaji pokok	1, 2, 3
		Penghasilan tidak tetap	4, 5
		Tunjangan	6, 7

<sup>33</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* ( Jakarta : Kencana, 2005), h.169.

<sup>34</sup>Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : Umsu Press, 2014), h.70

<sup>35</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 420.

		Fasilitas	8, 9, 10
2.	Produktivitas Kerja (Y) <sup>36</sup>	Kemampuan	1, 2
		Meningkatkan hasil yang ingin dicapai	3, 4
		Semangat kerja	5, 6
		Pengembangan diri	7, 8
		Mutu	9, 10
		Efisiensi	11, 12

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis yang dilakukan pada data untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini, yaitu : Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji regresi sederhana, serta uji hipotesis. Alat yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah SPSS.

### 1. Uji Kualitas data

#### a. Uji Validitas

Valid yaitu sah, absah, atau benar. Maka uji validitas adalah untuk pengujian instrumen atau alat ukur dari suatu variabel penelitian untuk mengkonfirmasi kebenaran dari variabel tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yaitu korelasi. Suatu dokumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) adalah positif dan signifikan. Dan apabila tidak valid maka nilai koefisien korelasi (r) adalah negatif, atau nilai koefisien korelasi (r) adalah positif, tetapi tidak signifikan.<sup>37</sup>

<sup>36</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2009), h.104.

<sup>37</sup>Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)

## b. Uji Reliabilitas

Reliable berarti handal dan terpercaya. Uji reliabilitas adalah pengujian kehandalan alat ukur atau instrumen dari suatu variabel penelitian. Teknik statistik yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila koefisien semakin mendekati 1,0 atau 100%.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal<sup>38</sup>. Mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plot*. Adapula pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- 1) Jika data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi tidak bisa memenuhi asumsi normalitas.

### b. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan adalah metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

---

<sup>38</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), h.153

Jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka heterokedastisitas tidak terjadi.

### c. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang ada pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka akan terjadi problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

### 3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel- variabel yang ada di dalam penelitian mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat apakah positif atau negatif.

Berikut rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kompensasi

X = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (kemiringan)

e = *error*

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel berpengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana  $t_{tabel} > t_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Tetapi jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima. Sama dengan  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak,  $sig < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

##### b. Uji Determinasi

Uji determinasi atau  $R^2$  merupakan uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila  $R^2 = 1$  maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Sejarah dan Kegiatan Operasional Perusahaan**

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per Desember 2017 Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM. Bank Syariah Mandiri hadir dengan cita-cita membangun Negeri. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank *Exim*, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari



keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa berlakunya UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi Bank Syariah Mandiri**

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

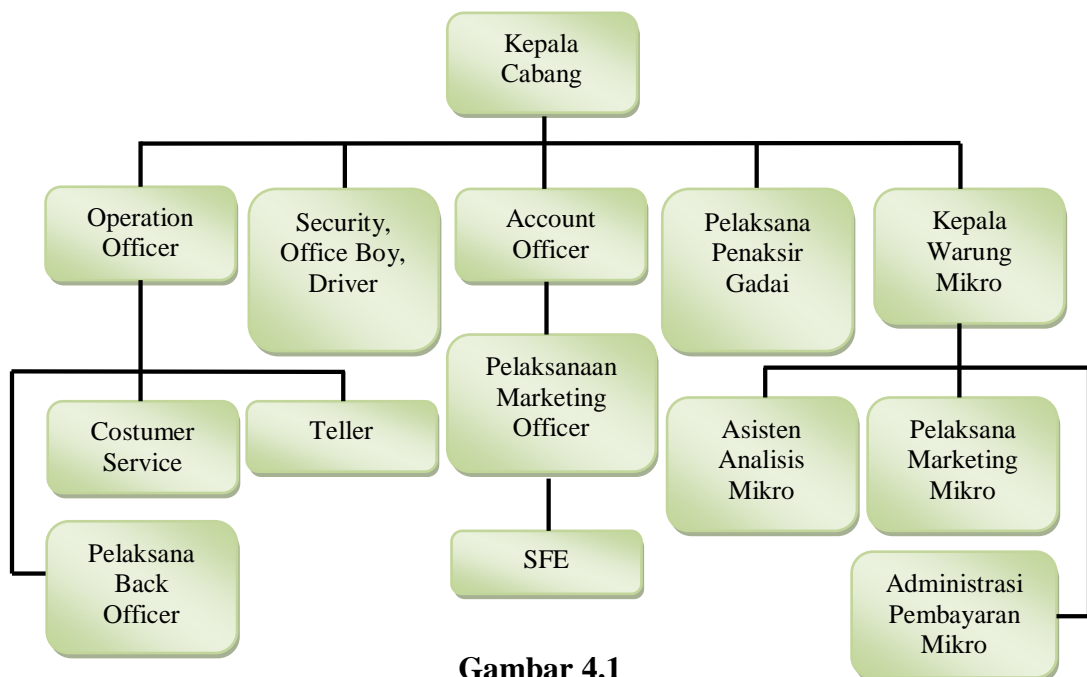
*(The Leading & Modern Sharia Bank)*

### b. Misi Bank Syariah Mandiri

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

### 3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu badan terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang digariskan sebelumnya. Struktur organisasi merupakan suatu gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang di dalamnya serta tanggung jawab personil. Struktur organisasi Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :



**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada**

#### 4. Deskripsi Tugas

Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa jenis bidang kerja yang memiliki wewenang, tugas pokok, dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang diperoleh. Maka dari itu, sebagai salah satu perusahaan yang berperan dalam bidang keuangan, KC Bank Syariah Mandiri Medan Gajah Mada juga memiliki beberapa jenis bidang kerja yang memiliki wewenang, tugas pokok, dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang diperoleh. Berikut penjabaran deskripsi tugas masing-masing bidang kerja KC Bank Syariah Mandiri Medan Gajah Mada :

##### a. Kepala Cabang

Memimpin, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi cabang untuk mencapai tingkat serta volume aktivitas pemasaran, operasional dan layanan cabang pembantu yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Secara garis besar ruang lingkup tugas utama kepala cabang :

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan meliputi pendanaan, pembiayaan, *fee based*, dan laba bersih baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2) Memastikan keputusan, tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktivitas cabang. Memastikan pengendalian dan pembinaan cabang.
- 3) Memasarkan produk *bancassurance* (produk asuransi yang di pasarkan oleh bank), produk investasi dan jasa non-bank lainnya.
- 4) Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah di cabang.

##### b. *Operational Officer*

Memastikan keputusan aktivitas operasional cabang pembantu terkelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan pencapaian target bidang operasional cabang sesuai ketetapan cabang induk/kantor pusat. Adapun tugas utama *Operation Officer* :

- 1) Memastikan terkendalinya biaya operasional CAPEM (Cabang Pembantu) dengan efisien dan efektif.
- 2) Memastikan dan mengelola transaksi harian operasional sesuai dengan ketentuan dan *standar operasional prosedur* (SOP) yang telah ditetapkan.
- 3) Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah yang optimal.
- 4) Memastikan dan mengelola semua kegiatan administrasi dokumentasi dan kewajiban pelapor dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku internal/eksternal.

**c. AO (*Account Officer*)**

- 1) Mendapatkan calon nasabah pembiayaan yang propektif.
- 2) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi pembiayaan.
- 3) Memastikan persetujuan atau penolakan pembiayaan yang diajukan.
- 4) Menyelesaikan pembiayaan bermasalah.
- 5) Memasarkan produk pendanaan dan haji sesuai strategi pemasaran yang telah ditetapkan.

**d. Kepala warung Mikro**

- 1) Mendapatkan calon nasabah pembiayaan warung mikro sesuai target yang diberikan.
- 2) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi pembayaran.
- 3) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan nasabah warung mikro dalam bentuk NAP.
- 4) Memastikan persetujuan atau penolakan pembiayaan yang diajukan.
- 5) Menyelesaikan pembiayaan warung mikro yang bermasalah.

**e. Pelaksanaan *Back Office***

Memenuhi pelayanan operasional, administrasi pembiayaan dan kepegawaian dengan cepat dan besar, serta menyediakan sarana dan

prasarana secara memadai. Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksanaan *back office* :

- 1) Melaksanakan transaksi keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* yang berlaku.
- 2) Melaksanakan transaksi kliring keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku.
- 3) Melaksanakan transaksi inkaso keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku.
- 4) Melakukan transaksi domestik dan krling lainnya. (*payment point, pelimpahan transaksi vales*) sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku.

**f. Teller**

Melayani kegiatan dan penarikan uang tunai, pengambilan atau penyetoran non-tunai dan surat-surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan dibagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar pelayanan bank. Adapun tugas dan tanggung jawab *Teller* :

- 1) Melakukan transaksi tunai dan non-tunai sesuai dengan ketentuan *Standar Operasional Prosedur (SOP)*.
- 2) Mengelola saldo kas teller sesuai limit yang ditentukan.
- 3) Menjaga keamanan dan kerahasiaan kartu *Spesimentanda* tangan.
- 4) Melakukan *cash count* diakhir hari.
- 5) Mengisi uang tunai di mesin *ATM Bank Syariah Mandiri*.
- 6) Menyediakan laporan transaksi harian.

**g. Costumer Service (CS)**

Melakukan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuan dan standar pelayanan. Adapun tugas dan tanggung jawab *customer service* :

- 1) Memberikan informasi produk dan jasa bank kepada nasabah.
- 2) Memproses permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan, giro dan deposito.
- 3) Memblokir kartu *ATM*/nasabah sesuai permintaan nasabah.
- 4) Melayani permintaan buku cek atau bilyet giro, surat referensi bank/surat.
- 5) Mendistribusikan salinan rekeningkoran kepada nasabah.
- 6) Menginput data *customer* dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.
- 7) Memelihara persediaan kartu *ATM* sesuai kebutuhan.
- 8) Menyampaikan dokumen berharga Bank dan kartu *ATM* kepada nasabah.
- 9) Membuat laporan pembukuan dan penutupan rekening, keluhan nasabah serta *stock opname* kartu *ATM*.
- 10) Memproses transaksi pengiriman dan pembayaran melalui *westren union*.
- 11) Memastikan tersedianya media promosi produk dan jasa Bank.

#### **h. Pelaksanaan Penaksir Gadai**

Penaksir gadai adalah petugas yang ditunjuk untuk melayani nasabah, melakukan penaksiran objek gadai, bertanggung jawab atas penilaian dan keaslian barang jamin berkaitan dengan jumlah pembiayaan yang akan diberikan, melakukan penginputkan pada sistem berkaitan dengan pencairan pembiayaan dan melakukan monitoring sampai pelunasan pembiayaan. Penaksiran gadai tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan persetujuan pembiayaan gadai. Penaksiran bertanggung jawab terhadap akurasi nilai taksiran, kualitas maupun keaslian barang jaminan dan kewajaran pembiayaan. Penaksir gadai menginformasikan kepada *officer* gadai tentang nilai dan keaslian barang jamin serta memberikan rekomendasi limit pembiayaan dengan pegang teguh pada kejujuran, objektivitas, kecermatan, dan ketelitian.

**i. Pelaksanaan *Marketing Support (PMS)***

Tanggung jawab ini berhubungan dengan tercapainya pelaksanaan kegiatan administrasi pendanaan dan pembiayaan. Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksana *Marketing Support* :

- 1) Memastikan kelengkapan pelaksanaan penandatanganan akad dan pencairan pembiayaan nasabah.
- 2) Mendokumentasikan *current file*.
- 3) Menerbitkan surat peringatan pembayaran kewajiban nasabah.
- 4) Membuat pengajuan Bank Indonesia/Bank/*trade checking*.
- 5) Memantau pemenuhan dokumen TBO.
- 6) Membuat SP3 atau surat penolakan atas permohonan pembiayaan nasabah yang ditolak.
- 7) Melakukan korespondensi berkaitan dengan pendanaan baik intern dan ekstern.
- 8) Menyusun laporan portofolio dan *probability* nasabah, baik pembiayaan maupun pendanaan, sesuai dengan target cabang pembantu.
- 9) Memelihara data profil nasabah pendanaan.
- 10) Menyusun laporan pencapaian target kepala cabang pembantu.

**j. *Sharia Funding Executive (SFE)***

Adapun karyawan *outsourcing* yang mendapat tugas penempatan dicabang untuk membantu cabang dalam peningkatan pertumbuhan dana *consumer*. Dengan kata lain SFE merupakan *Marketing Funding* bertugas hanya mencari dana-dana konsum yang memiliki arti dan maksud yang sama dengan *Sharia Funding Executive*. Adapun tugas dan tanggung jawab SFE:

- 1) Mencari nasabah pendanaan dan pembiayaan.
- 2) SFE wajib menjelaskan ketentuan tabungan pada saat nasabah akan membuka rekening tabungan.
- 3) SFE bertanggung jawab dalam melakukan pemeriksaan atas kelengkapan dokumen nasabah dalam melakukan verifikasi serta

membubuhkan stempel dan paraf pada seluruh dokumen data nasabah yang akan membuka rekening tabungan sebelum diberikan ke *costumer service*.

- 4) SFE ikut serta dalam program-program *consumer funding*.
- 5) SFE wajib melaporkan perolehan target tepat waktu sesuai ketentuan.
- 6) SFE wajib menerapkan *share values* ETHIC dan menjaga nama baik perusahaan.
- 7) SFE tidak boleh mendapatkan dana nasabah ke rekening pribadi.
- 8) SFE dilarang membocorkan data-data bank pada pihak eksternal (menjaga prinsip kerahasiaan data nasabah).

#### **k. Asisten Analis Mikro**

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten analis mikro yaitu bertanggung jawab atas segala pembiayaan yang akan diberikan kepada nasabah, menandatangani persetujuan pembiayaan nasabah, apabila ada permasalahan yang dihadapi oleh nasabah asisten mikro, yang bertanggung jawab atas segala permasalahan baik dalam sistem pembiayaannya maupun dalam penarikan jaminan nasabah. Apabila nasabah tidak mampu lagi untuk membayar maka asisten analisis mikro akan membantu nasabah yang menunggak dengan cara wawancara dan menstrukturkan kembali pembiayaan nasabah yang mermasalah dengan dengan cara menurunkanangsuran pembiayaan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan bersama bank dan nasabah.

Apabila terjadi pembiayaan di *Marketing* mikro, maka seluruh berkas-berkas harus ditandatangani oleh asisten analisis mikro untuk persetujuan pembiayaan serta menganalisis berkas-berkas pembiayaan yang telah dibuat. Pelaksanaan *Marketing* mikro ialah merealisasikan target pembiayaan, pendanaan, dan *fee based income* yang didistribusikan oleh kepala cabang. Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksana *Marketing* mikro:

- 1) Mendapatkan calon nasabah pembiayaan yang prospektif.
- 2) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi pembiayaan mikro.



- 3) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan nasabah dalam bentuk NAP.
- 4) Memastikan persetujuan atau penolakan pembiayaan yang diajukan.
- 5) Menindaklanjuti persetujuan atau penolakan permohonan pembiayaan nasabah mikro.
- 6) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan mikro.
- 7) Memutakhir dokumen dan data nasabah sesuai kelolaan.

### **I. Administrasi Pembiayaan Mikro**

Pelaksana administrasi pembiayaan bertanggung jawab atas terselenggaranya administrasi mulai dari permohonan pembiayaan, pencairan pembiayaan, angsuran hingga pelunasan pembiayaan. Disamping itu juga bertanggung jawab terhadap penyimpanan dokumen, serta pembuatan dan penyampaian pelaporan pembiayaan dengan benar dan tepat waktu. Secara garis besar ruang lingkup tugas utama administrasi pembiayaan ialah :

- 1) Proyeksi arus kas masuk dan arus kas keluar. Untuk mengetahui volume pembiayaan cabang sehingga kita bisa melihat perkembangan target pembiayaannya. Arus kas masuk berdasarkan data-data dari nilai pencairan yang diberikan kepada nasabah. Arus kas keluar berdasarkan proyeksi seberapa besar pembiayaan yang diberikan oleh *Marketing* kepada nasabah setiap bulan.
- 2) *Input BI-Cheking* untuk mengetahui nasabah pernah mendapat fasilitas pinjaman di Bank lain serta mengetahui fasilitas pinjaman tersebut bermasalah atau tidak.
- 3) *Report past due* melaporkan data-data angsuran nasabah yang menunggak ke pihak *Marketing* setiap hari.

**m. Security**

Menciptakan kondisi yang aman dan nyaman pada lingkungan kantor, baik selama jam operasional maupun diluar jam operasional. Adapun tugas dan tanggung jawab *security* :

- 1) Menjaga dan memastikan lingkungan kantor agar selalu dalam kondisi aman terkendali.
- 2) Memastikan inventaris kantor terjaga dengan baik, dan seluruh ruang kerja dalam kondisi aman.
- 3) Memastikan pertukangan *shiff* jaga berjalan dengan lancar.
- 4) Mengadministrasikan penggunaan kendaraan kantor dan surat izin karyawan yang bertugas keluar kantor.
- 5) Memastikan penggunaan listrik diluar jam operasional secara efektif dan efisien.
- 6) Memastikan kondisi kendaraan nasabah dalam keadaan aman dan diparkir dengan tertib.

**n. Office Boy**

Adapun tugas utama *office boy* :

- 1) Menjaga kebersihan gedung beserta fasilitas kantor.
- 2) Mengatur dan menjaga stok kebutuhan logistik kantor.
- 3) Mengatur pengiriman surat atau barang, mencatat surat-surat masuk, serta mendistribusikan dan mengarsipnya dengan baik.
- 4) Menjawab telfon masuk pada meja operator dengan benar.
- 5) Membantu mendokumentasikan file pembiayaan dengan baik dan mengoperasikan mesin *fotocopy*.
- 6) Memastikan sarana dan prasarana kantor dapat berfungsi dengan baik.

**o. Driver**

Menjaga kelancaran operasional kendaraan dinas berjalan dengan baik. Adapun tugas dan tanggung jawab *driver* :

- 1) Menjaga dan memastikan kendaraan dinas dalam kondisi yang terawat dengan baik, aman, dan layak jalan.
- 2) Mengoperasikan kendaraan dengan baik dan benar.
- 3) Memastikan ketersediaan BBM dalam kondisi yang stabil.
- 4) Memastikan pegawai yang menggunakan kendaraan sampai ketujuan dengan selamat dan tepat waktu.
- 5) Memastikan setiap karyawan yang menggunakan kendaraan dinas sudah mendapatkan izin dari pejabat yang berwenang.

## 5. Budaya Kerja

### a. *Excellence*

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

### b. *Teamwork*

Aktif, bersinergi untuk sukses bersama.

### c. *Humanity*

Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.

### d. *Integrity*

Jujur, taat, amanah, dan bertanggung jawab.

### e. *Customer Focus*

Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang sangat berkesinambungan dan saling dan saling menguntungkan.

## 6. Logo Perusahaan



**Gambar 4.2**  
**Logo Perusahaan**

Pada tahun 2009 BSM mengalami perubahan logo, hal ini mencerminkan transformasi semangat dan kesiapan untuk meraih masa depan yang lebih gemilang. Adapun perubahan ini menjadikan logo tersebut lebih memiliki makna yang dalam. Dari penggunaan warna logo menggunakan warna positif-negatif. Positif digunakan pada warna belakang yang terang dan cerah, sedangkan Negatif pada warna latar belakang yang redup atau cerah. Adapun arti atau makna yang terdapat pada logo BSM diantaranya:

- 1) Penggunaan huruf kecil memiliki pengertian BSM merupakan bank yang ramah, rendah hati, dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersikap membumi.
- 2) Lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang berwarna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang dicita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM.
- 3) Posisi lambang logo di atas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

## **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menjelaskan tentang identitas karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Gajah Mada. Karakteristik ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama bekerja di perusahaan. Berikut adalah deskripsi responden PT. Bank Syariah Mandiri KCMedan Gajah Mada.

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden untuk penelitian ini meliputi jenis kelamin dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang berupa karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Sumber :SPSS 16**

Dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 40% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang dengan persentase 60% dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mempermudah penelitian, peneliti mengelompokkan usia menjadi tiga kategori, yaitu dari usia 20-29 tahun, 30-39 tahun, dan 40-49 tahun. Berikut adalah data mengenai usia para karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	18	60.0	60.0	60.0
	30-39 tahun	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Sumber :SPSS 16**

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden yang menjadi sampel penelitian ini yaitu, karyawan yang berusia 20-29 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 60%, sedangkan karyawan yang berusia 30-39 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 40% dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia berdasarkan sampel sebanyak 30 orang yang meliputi karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada.

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	10.0	10.0	10.0
	Sarjana	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber :SPSS 16

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada menunjukkan responden yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 10% , sedangkan responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 27 orang dengan persentase 90%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data pada tabel dibawahini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dan dibagi menjadi tiga kategori yaitu  $\leq 3$  tahun, 3-5 tahun, serta  $\geq 5$  tahun sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 3 tahun	9	30.0	30.0	30.0
	3-5 tahun	6	20.0	20.0	50.0
	Lebih dari 5 tahun	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Sumber :SPSS 16

Kesimpulan dari tabel 4.4 diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada menunjukkan karyawan dengan lama bekerja  $\leq 3$  tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, 3-5 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20%, serta  $\geq 5$  tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50%.

### C. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skor dengan skala likert. Perhitungan skor dalam penelitian ini pada nilai tertinggi memenuhi nilai 5 dan nilai terendah memenuhi nilai 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Berikut adalah dekripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel kompensasi dan produktivitas.

Variabel kompensasi memiliki indikator yang terbagi dalam 10 pernyataan dan variabel produktivitas dengan 12 pernyataan. Hasil skor angket pada variabel kompensasi dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut

**Tabel 4.5**

**Skor Angket untuk Variabel Kompensasi**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	18	60,0%	10	33,3%	1	3,3%	1	3,3%	0	%	100 %
2	15	50,0%	13	43,3%	1	3,3%	1	3,3%	0	%	100 %
3	10	33,3%	8	26,7%	7	23,3%	4	13,3%	1	3,3%	100 %
4	14	46,7%	14	46,7%	2	6,7%	0	%	0	%	100 %
5	11	36,7%	18	60,0%	1	3,3%	0	%	0	%	100 %
6	14	46,7%	15	50,0%	1	3,3%	0	%	0	%	100 %
7	15	50,0%	15	50,0%	0	%	0	%	0	%	100 %
8	11	36,7%	18	60,0%	0	%	1	3,3%	0	%	100 %
9	10	33,3%	16	53,3%	3	10,0%	1	3,3%	0	%	100 %
10	13	43,3%	15	50,0%	2	6,7%	0	%	0	%	100 %

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Produktivitas Kerja**

Tanggapan											
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	13	43,3%	17	56,7%	0	%	0	%	0	%	100 %
2	13	43,3%	17	56,7%	0	%	0	%	0	%	100 %
3	15	50,0%	15	50,0%	0	%	0	%	0	%	100 %
4	14	46,7%	15	50,0%	1	3,3%	0	%	0	%	100 %
5	17	56,7%	12	40,0%	1	3,3%	0	%	0	%	100 %
6	14	46,7%	16	53,3%	0	%	0	%	0	%	100 %
7	17	56,7%	13	43,3%	0	%	0	%	0	%	100 %
8	18	60,0%	12	40,0%	0	%	0	%	0	%	100 %
9	11	36,7%	16	53,3%	2	6,7%	1	3,3%	0	%	100 %
10	15	50,0%	15	50,0%	0	%	0	%	0	%	100 %
11	17	56,7%	13	43,3%	0	%	0	%	0	%	100 %
12	16	53,3%	13	43,3%	1	3,3%	0	%	0	%	100 %

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Validitas memiliki nama lain yaitu sahih, tepat, ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yaitu korelasi. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif dan signifikan, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun, apabila nilai koefisien korelasi (r) positif tetapi tidak signifikan atau nilai koefisien korelasi (r) negatif maka dapat disimpulkan butir yang diuji tidak valid<sup>39</sup>. Dibawah ini merupakan data hasil uji validitas :

<sup>39</sup>Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)**

No Item	<i>Pearson Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
1	0,761	0,374	Valid
2	0,813	0,374	Valid
3	0,835	0,374	Valid
4	0,518	0,374	Valid
5	0,443	0,374	Valid
6	0,395	0,374	Valid
7	0,598	0,374	Valid
8	0,772	0,374	Valid
9	0,708	0,374	Valid
10	0,657	0,374	Valid

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

No Item	<i>Pearson Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
1	0,681	0,374	Valid
2	0,504	0,374	Valid
3	0,624	0,374	Valid
4	0,591	0,374	Valid
5	0,780	0,374	Valid
6	0,680	0,374	Valid
7	0,829	0,374	Valid
8	0,752	0,374	Valid
9	0,765	0,374	Valid
10	0,653	0,374	Valid
11	0,858	0,374	Valid
12	0,815	0,374	Valid

Berdasarkan data di tabel 4.7 dan 4.8 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian untuk penelitian ini adalah sah, absah, atau benar, karena seluruh pernyataan pada angket penelitian dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian kehandalan alat ukur atau instrumen dari suatu variabel penelitian. Teknik statistik yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau koefisien semakin mendekati 1,0 atau 100%. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4.9**

#### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kompensasi (X)	0,851	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0,910	0,60	Reliabel

**Sumber :SPSS 16**

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai *Cronbrach's Alpha* sebesar 0,851 dan variabel produktivitas kerja memperoleh nilai *Cronbrach's Aplha* sebesar 0,910 dengan jumlah pernyataan masing masing 10 dan 12. Nilai r table pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden N=30 maka  $df = N - k$  atau  $df = 30 - 2 = 28$  adalah 0,374. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbrach's Alpha* yang mendekati 0,1 atau 100% dan dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliable.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

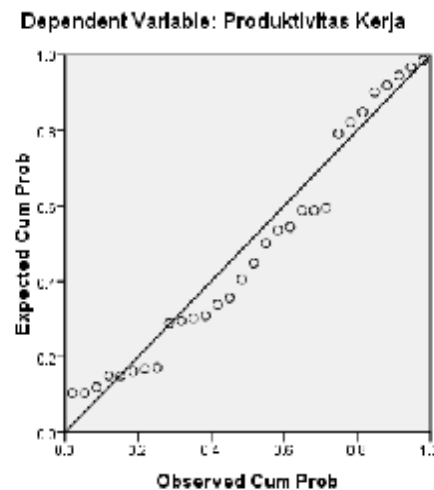
Tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Mendeteksi

dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plot*.

Adapula pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- 1) Jika data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi tidak bisa memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



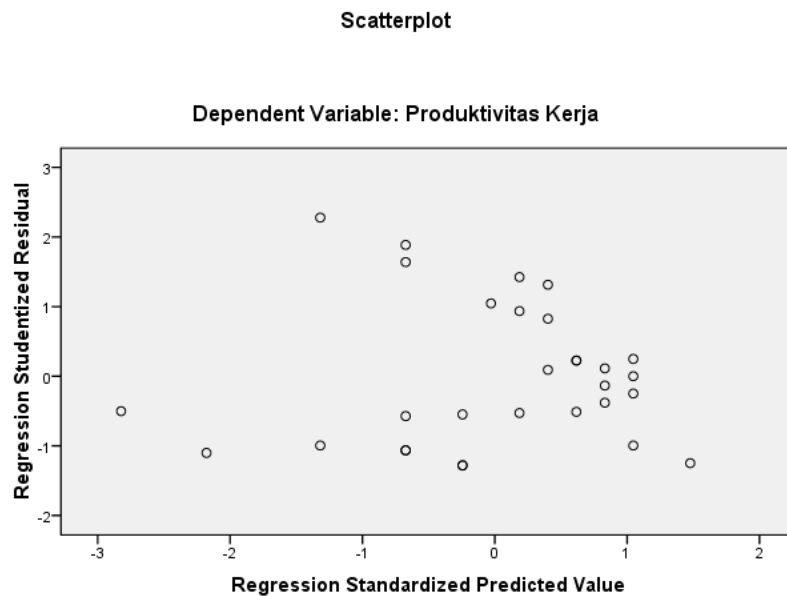
**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafiknya memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Bentuk pengujian yang digunakan adalah metode grafik *scatterplot* dengan dasar analisis jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka

mengindikasikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka heterokedastisitas tidak terjadi.



**Gambar 4.4**

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik titik pada gambar diatas menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang ada pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka akan terjadi problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Menurut Durbin Watson apabila :

- 1)  $d < dl$  atau  $d > 4 - dl$  maka terdapat autokorelasi
- 2)  $du < d < 4-du$  maka tidak terdapat autokorelasi

3)  $d_l < d < d_u$  atau  $4-d_u < d < 4-d_l$  tidak ada kesimpulan

**Tabel 4.10**

**Uji Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.17150	2.216

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai  $d_l = 1,3520$ ,  $d_u = 1,4828$ ,  $4-d_l = 2,648$ ,  $4-d_u = 2,5172$ ,  $d = 2,216$

Maka,  $d_u < d < 4-d_u$  atau  $1,4828 < 2,216 < 2,5172$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi.

**3. Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel- variabel yang ada di dalam penelitian mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat apakah positif atau negatif.

**Tabel 4.11**

**Uji Regresi Sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 33,974, sedangkan nilai kompensasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,459, sehingga persamaan regresinya :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 33,974 + 0,459X$$

Maka penjelasannya : konstanta sebesar 33,974, dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja sebesar 33,974. Untuk koefisien regresi X sebesar 0,459 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel kompensasi, maka nilai variabel produktivitas kerja bertambah sebesar 0,459. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel berpengaruh secara terpisah sari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka H1, tetapi jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , H1 ditolak. Sama dengan  $sig > a$  (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak,  $sig < a$  (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima.

**Tabel 4.12**  
**Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{tabel} = 1,701$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,756$  maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan nilai  $sig < 0,05$  atau  $0,010 < 0,05$  disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### b. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi atau  $R^2$  merupakan uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila  $R^2 = 1$  maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.17150

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan data pada table diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,213, hal ini berarti variabel X (Kompensasi) berpengaruh kepada variabel Y (Produktivitas Kerja) sebesar 21,3 %.

### E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus senantiasa ditingkatkan kemampuan, produktivitas, dan keterampilannya. Sumber daya manusia yang terlatih dapat memberikan dampak yang baik untuk pertumbuhan sebuah perusahaan.

Kebijakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja, dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, maka hal itu dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan mendukung pencapaian tujuan di perusahaan<sup>40</sup>.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan sebanyak 30 responden di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persentase sebesar 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,787 atau 78,7% ditentukan atau dijelaskan dalam variabel yang lain<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup>Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", Jurnal Manajemen, Vol.XVIII, No.3, 2014.

<sup>41</sup>Dwi Ariyani Muslimah, *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN Liris Indonesia*, Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UNY. 2014.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yaitu  $t_{tabel} = 1,701$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,756$  maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan nilai  $sig < 0,05$  atau  $0,010 < 0,05$  dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,213, hal ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada sebesar 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,787 atau 78,7% ditentukan atau dijelaskan dalam analisa atau penelitian yang lain.

#### **B. Saran**

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan pekerjaan dan kinerja mereka sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.
2. Perlu adanya penilaian tindak lanjut atas kinerja dan prestasi karyawan oleh perusahaan karena hal itu dapat menjadi tolak ukur dalam pemberian penghargaan dan pemberian balas jasa yang tepat atas kerja mereka.
3. Perusahaan perlu mengkaji secara internal dilakukannya penelitian penelitian dalam hal meninjau tentang peningkatan atau menjaga tingkat produktivitas karyawan dengan harapan masalah-masalah perusahaan terselesaikan dengan adanya penelitian serta untuk mendukung perusahaan

mencapai tujuan dan dapat digunakan sebagai perbaikan manajemen pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Syamil. Bandung : PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Abdussamad, Zuchri. "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", *Jurnal Manajemen*. No.03, Volume. XVIII. 2014.
- Anwar, Muhammad. *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi*, Jakarta : Kencana, 2017
- Apriyani, Wulan Retno et.al, " Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, No.1, Volume.1. 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana, 2005.
- Dewi, Vicky Frestiani, " Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, No.2, Volume 2, 2014.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*, Salatiga : Grasindo, 2000.
- Juliandi, Azwar et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan : Umsu Press, 2014.
- Labudo, Yusriha, " Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan", *Jurnal EMBA*, No.3, Volume 1, 2013.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John, *Human Resource Management* , Jakarta : Salemba Empat, 2009.
- L. Toruan, Rayendra. *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussiness Plan*, Jakarta : Kompas Gramedia, 2010.
- Mahanggoro, Tri Pitara. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergitas Kecerdasan (ESPO)* , Yogyakarta : Deepublish, 2018.
- Mulianto, S et.al, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah : Menuju Supervisi yang Profesional, Beretos Kerja Tinggi, dan Amanah* , Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2006.

- Muslimah, Dwi Ariyani, *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN Liris Indonesia*, Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UNY. 2014.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta : Kencana, 2017.
- Pandi Afandi, *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta : Deepublish, 2016.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah, Lina. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2006.
- “Pengertian Kuesioner Menurut Para Ahli”. [www.infodanpengertian.com](http://www.infodanpengertian.com)  
(diakses tanggal 15 januari 2019)
- Rafsandjani dan Firdian, Rieza. *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*, Malang: CV Kautsar Abadi, 2017.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Deepublish, 2018
- Sumarsid, “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Dwipa Manunggal Kontena”, *Jurnal CKI On Spot*, No.1, Volume 9, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Tresnawati, O.A, *Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*, Jakarta : Kompas Gramedia, 2010.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

# *LAMPIRAN*

## ANGKET

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MEDAN GAJAH MADA

#### I. Identitas Responden

Isilah data Bapak dan Ibu di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

JenisKelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20 – 29 Tahun  30 - 39 Tahun  
 40 – 49 Tahun

PendidikanTerakhir :  SMP  SMA/SMK  Diploma  
 Sarjana Lainnya

Lama Bekerja :  ≤ 3 Tahun  3 -5 Tahun  ≥5 Tahun

Bagian / Divisi :

#### II. Daftar Angket

##### Petunjuk :

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data angket yang diberikan. Informasi yang anda berikan akan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian. Oleh karena itu, penulis sebagai peneliti mengharapkan :

1. Berilah tanda (X) atau (√) pada kolom yang disediakan
2. Alternatif jawaban yang tersedia pada angket silahkan pilih yang sesuai dengan pendapat anda.

Dengan keterangan :

SS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 5

S : Setuju dengan skor 4

KS : KurangSetuju dengan skor 3

TS : TidakSetuju dengan skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

### Daftar Pernyataan Variabel Bebas (Variabel X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji pokok sesuai dengan UMR.					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.					
3.	Setiap bulan karyawan memberikan insentif bagi karyawan.					
4.	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan apabila mencapai target pekerjaan.					
5.	Intensif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk giat dalam bekerja.					
6.	Perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga berupa asuransi kesehatan.					
7.	Dana pensiun karyawan disiapkan oleh perusahaan.					
8.	Perusahaan selalu menyediakan fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan pekerjaan.					
9.	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan para karyawan.					
10.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai.					



### Daftar Pernyataan Variabel Terikat ( Variabel Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan saya secara profesional.					
3.	Saya selalu menyiapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya menyiapkan program kerja setiap harinya.					
5.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
6.	Saya memiliki tekad yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang sempurna					
7.	Saya selalu mengoreksi kesalahan yang saya lakukan sebagai pengembangan diri.					
8.	Saya selalu berusaha memperdalam pengetahuan saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
9.	Saya selalu mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian saya.					
10.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan saya.					
11.	Saya selalu mengutamakan ketepatan dalam bekerja.					
12.	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang maksimal.					

## Lampiran 1. Data Karakteristik Responden

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	18	60.0	60.0	60.0
	30-39 tahun	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 3 tahun	9	30.0	30.0	30.0
	3-5 tahun	6	20.0	20.0	50.0
	Lebih dari 5 tahun	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	10.0	10.0	10.0
	Sarjana	27	90.0	90.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

## Lampiran 2. Data Skor Angket

Statistics

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	10	33.3	33.3	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Ssetuju	4	13.3	13.3	16.7
	Kurang Setuju	7	23.3	23.3	40.0
	Setuju	8	26.7	26.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	13	43.3	43.3	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	14	46.7	46.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
Setuju	16	53.3	53.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	15	50.0	50.0	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	15	50.0	50.0	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	56.7	56.7	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	12	40.0	40.0	43.3
Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	56.7	56.7	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	53.3	53.3	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	43.3	43.3	43.3
Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	15	50.0	50.0	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	2	6.7	6.7	10.0
Setuju	16	53.3	53.3	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	43.3	43.3	43.3
Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	13	43.3	43.3	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### Lampiran 3. Data Uji Validitas

[DataSet0] C:\Users\user\Desktop\Data Tabulasi.sav

#### Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	.586**	.724**	.304	.345	.456*	.417*	.398*	.284	.345	.761**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.103	.062	.011	.022	.029	.128	.062	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.586**	1	.658**	.552**	.174	.151	.281	.687**	.510**	.589**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.357	.426	.133	.000	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.724**	.658**	1	.341	.359	.231	.463*	.515**	.486**	.379*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.065	.052	.219	.010	.004	.006	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.304	.552**	.341	1	.101	-.020	-.109	.460*	.446*	.235	.518**
	Sig. (2-tailed)	.103	.002	.065		.594	.918	.566	.011	.014	.212	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.345	.174	.359	.101	1	.407*	.372*	.000	.113	.239	.443*
	Sig. (2-tailed)	.062	.357	.052	.594		.026	.043	1.000	.553	.203	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.456*	.151	.231	-.020	.407*	1	.418*	.102	.068	.023	.395*
	Sig. (2-tailed)	.011	.426	.219	.918	.026		.022	.590	.722	.904	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	.417*	.281	.463*	-.109	.372*	.418*	1	.469**	.409*	.386*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.022	.133	.010	.566	.043	.022		.009	.025	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	.398*	.687**	.515**	.460*	.000	.102	.469**	1	.745**	.663**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.004	.011	1.000	.590	.009		.000	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9	Pearson Correlation	.284	.510**	.486**	.446*	.113	.068	.409*	.745**	1	.538**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.128	.004	.006	.014	.553	.722	.025	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	.345	.589**	.379*	.235	.239	.023	.386*	.663**	.538**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.062	.001	.039	.212	.203	.904	.035	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	.761**	.813**	.835**	.518**	.443*	.395*	.598**	.772**	.708**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.014	.031	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Total\_Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

[DataSet0] C:\Users\user\Desktop\Data Tabulasi.sav

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total_Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.186	.471**	.526**	.607**	.530**	.629**	.302	.279	.202	.629**	.538**	.681**
Sig. (2-tailed)		.326	.009	.003	.000	.003	.000	.105	.136	.285	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.186	1	.471**	.165	.128	.261	.222	.302	.467**	.471**	.222	.418*	.504**
Sig. (2-tailed)	.326		.009	.385	.501	.164	.239	.105	.009	.009	.239	.021	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.471**	.471**	1	.537**	.356	.267	.605**	.272	.419*	.067	.471**	.415*	.624**
Sig. (2-tailed)	.009	.009		.002	.053	.153	.000	.146	.021	.726	.009	.023	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	.526**	.165	.537**	1	.432*	.231	.799**	.268	.331	.060	.437*	.265	.591**
Sig. (2-tailed)	.003	.385	.002		.017	.219	.000	.152	.074	.754	.016	.157	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	.607**	.128	.356	.432*	1	.777**	.711**	.654**	.437*	.356	.711**	.527**	.780**
Sig. (2-tailed)	.000	.501	.053	.017		.000	.000	.000	.016	.053	.000	.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	.530**	.261	.267	.231	.777**	1	.548**	.491**	.349	.401*	.548**	.475**	.680**
Sig. (2-tailed)	.003	.164	.153	.219	.000		.002	.006	.059	.028	.002	.008	.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	.629**	.222	.605**	.799**	.711**	.548**	1	.522**	.473**	.336	.729**	.538**	.829**
Sig. (2-tailed)	.000	.239	.000	.000	.000	.002		.003	.008	.069	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	.302	.302	.272	.268	.654**	.491**	.522**	1	.646**	.680**	.659**	.605**	.752**
Sig. (2-tailed)	.105	.105	.146	.152	.000	.006	.003		.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9 Pearson Correlation	.279	.467**	.419*	.331	.437*	.349	.473**	.646**	1	.699**	.567**	.704**	.765**
Sig. (2-tailed)	.136	.009	.021	.074	.016	.059	.008	.000		.000	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10 Pearson Correlation	.202	.471**	.067	.060	.356	.401*	.336	.680**	.699**	1	.605**	.652**	.653**
Sig. (2-tailed)	.285	.009	.726	.754	.053	.028	.069	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11 Pearson Correlation	.629**	.222	.471**	.437*	.711**	.548**	.729**	.659**	.567**	.605**	1	.777**	.858**
Sig. (2-tailed)	.000	.239	.009	.016	.000	.002	.000	.000	.001	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12 Pearson Correlation	.538**	.418*	.415*	.265	.527**	.475**	.538**	.605**	.704**	.652**	.777**	1	.815**
Sig. (2-tailed)	.002	.021	.023	.157	.003	.008	.002	.000	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.681**	.504**	.624**	.591**	.780**	.680**	.829**	.752**	.765**	.653**	.858**	.815**	1
_Y Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 4. Data Uji Reliabilitas

[DataSet0] C:\Users\user\Desktop\Data Tabulasi.sav

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	12

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

## Lampiran 5. Data Uji Normalitas

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X

  /RESIDUALS NORM(ZRESID) .
  
```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.17150

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.128	1	132.128	7.593	.010 <sup>a</sup>
	Residual	487.239	28	17.401		
	Total	619.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

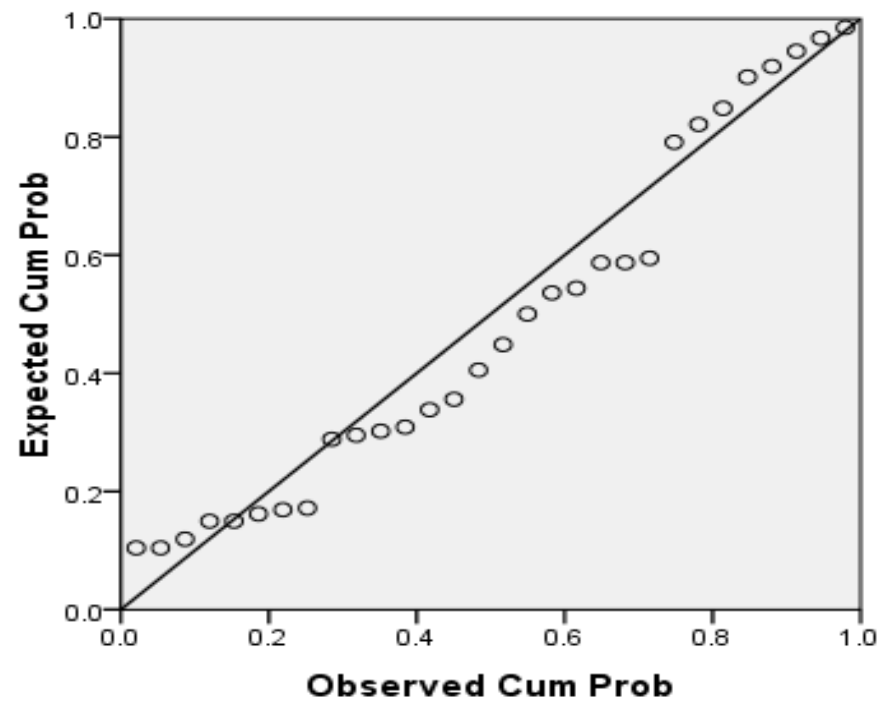
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.7400	56.9177	53.7667	2.13451	30
Residual	-5.24660	9.04781	.00000	4.09895	30
Std. Predicted Value	-2.823	1.476	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.258	2.169	.000	.983	30

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



## Lampiran 6. Data Uji Heterokedastisitas

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X

  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED) .
    
```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.171

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.128	1	132.128	7.593	.010 <sup>a</sup>
	Residual	487.239	28	17.401		
	Total	619.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

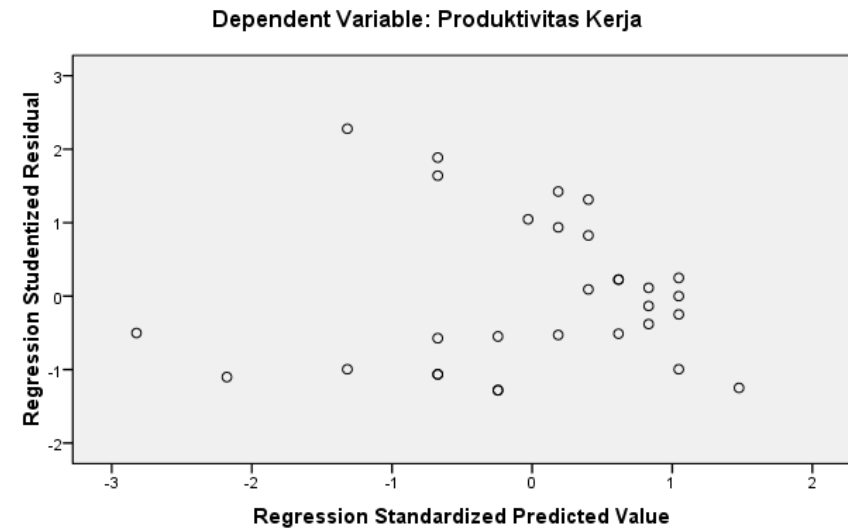
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.74	56.92	53.77	2.135	30
Std. Predicted Value	-2.823	1.476	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.762	2.316	1.025	.336	30
Adjusted Predicted Value	48.52	57.52	53.83	2.074	30
Residual	-5.247	9.048	.000	4.099	30
Std. Residual	-1.258	2.169	.000	.983	30
Stud. Residual	-1.281	2.278	-.007	1.017	30
Deleted Residual	-5.516	9.979	-.059	4.392	30
Stud. Deleted Residual	-1.296	2.478	.006	1.045	30
Mahal. Distance	.001	7.972	.967	1.625	30
Cook's Distance	.000	.267	.036	.056	30
Centered Leverage Value	.000	.275	.033	.056	30

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Scatterplot**



## Lampiran 7. Data Uji Autokorelasi

REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X  
 /SCATTERPLOT=( \*SRESID , \*ZPRED)  
  
 /RESIDUALS DURBIN.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>p</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.7400	56.9177	53.7667	2.13451	30
Std. Predicted Value	-2.823	1.476	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.762	2.316	1.025	.336	30
Adjusted Predicted Value	48.5153	57.5160	53.8261	2.07368	30
Residual	-5.24660	9.04781	.00000	4.09895	30
Std. Residual	-1.258	2.169	.000	.983	30
Stud. Residual	-1.281	2.278	-.007	1.017	30
Deleted Residual	-5.51603	9.97867	-.05947	4.39195	30
Stud. Deleted Residual	-1.296	2.478	.006	1.045	30
Mahal. Distance	.001	7.972	.967	1.625	30
Cook's Distance	.000	.267	.036	.056	30
Centered Leverage Value	.000	.275	.033	.056	30

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.17150	2.216

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>p</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.128	1	132.128	7.593	.010 <sup>a</sup>
	Residual	487.239	28	17.401		
	Total	619.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi



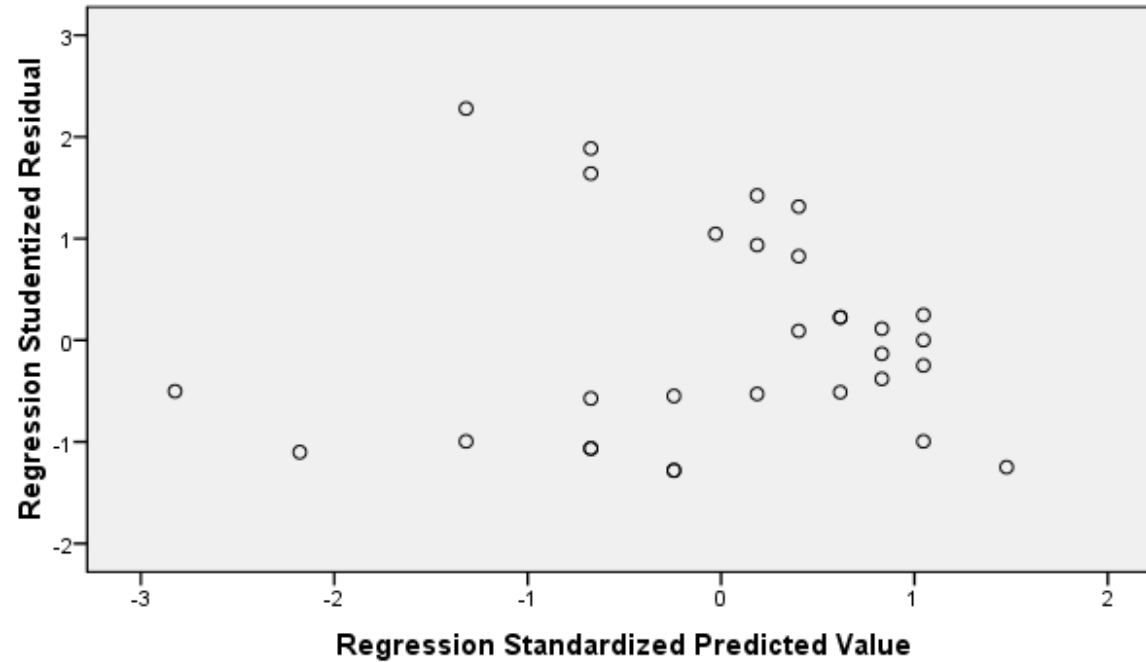
### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.128	1	132.128	7.593	.010 <sup>a</sup>
	Residual	487.239	28	17.401		
	Total	619.367	29			

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



## Lampiran 8. Data Uji Regresi Sederhana

**Variables Entered/Removed<sup>p</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.185	4.17150

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.128	1	132.128	7.593	.010 <sup>a</sup>
	Residual	487.239	28	17.401		
	Total	619.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.974	7.223		4.703	.000
	Kompensasi	.459	.167	.462	2.756	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Sila memajiwah surat ini agar disebarkan  
Hormat dan Tanggungjawab

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622409

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU  
Di  
Tempat

6 Rabiul Akhir 1440 H  
13 Desember 2018 M



Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Putri Rizkia Arfiana  
Npm : 1501280027  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumulatif : 3.73  
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Kompensasi Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada	 31/12'18	Isra Hayati, MAg	 3/19
2	Persepsi Masyarakat terhadap Implementasi Corporate Social Responsibility pada PT. Inalum (Persero) (Studi Kasus pada Masyarakat Sekitar PT. Inalum (Persero) yang Bertempat Tinggal di Desa Kuala Tanjung)			
3	Persepsi Masyarakat terhadap Produk Gadai Emas di Bank Syariah Mandiri			

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

( Putri Rizkia Arfiana )

Keterangan :

- Dibuat rangkap 5 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di rotak



Unggul Berprestasi & Berkeadilan

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Rizkia Arfiana  
 NPM : 1501280027  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC. MEDAN GAJAH MADA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21-5-2019	Perbaikan pengolahan data penelitian		
23-6-2019	Perbaikan deskripsi hasil penelitian		
24-6-2019	Perbaikan kesimpulan Perbaikan abstrak		
27-6-2019	Acc sidang meja hijau		

Medan, 27-6-2019

Diketahui/Disetujui :

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si



Unggul | Cerdas | Terpercaya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Putri Rizkia Arfiana  
 NPM : 1501280027  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC. MEDAN GAJAH MADA**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
4 Januari 2019	Perbaikan struktur penulisan proposal - Perbaikan bab I, cover, bentuk acara & Daftar Isi		
10 Januari 2019	Perbaikan bab II		
28 Januari 2019	Perbaikan bab III		
29 Januari 2019	Perbaikan Daftar pustaka		
1 Februari 2019	Ace seminar proposal		

Medan, 1 - 2 - 2019

Diketahui/Disetujui :

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd., M.Si



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Ditunjukkan surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Kamis, Tanggal 07 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Putri Rizkia Arfiana  
Npm : 1501280027  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Pro ... det. (Studi Kasus : ...)
Bab I	Hal 6, dan 7 (lihat Panduan).
Bab II	✓
Bab III	Sesuai Kerangka Berpikir perbaikan hal 24. Hipotesis → sesuai dgn rumus masalah hal 24.
Lainnya	Hal 20 → Metode penelitian Hal 26 → Populasi & Sampel.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 07 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembahas

(Ainal Mardhiyah, SP, M.Si)



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjelek surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari **Senin, 07 Februari 2019 M**, mencrangkan bahwa :

Nama : Putri Rizkia Arfiana  
Npm : 1501280027  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembahas

(Ainul Mardhiyah, SP, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

(Lutfani, S.Pd, M.A)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kaptem Mukhtar Basri No.3 Medan 20238 Telp.(061)6622400 Fax.(061)6623474,6631003

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

*Umsu Cerdas & Terpacu*

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

Nomor : *46* /IL.3/UMSU-01/F/2019  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

17 J. Akhir 1440 H  
22 Februari 2019M

Kepada Yth : **Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada**  
Di

Tempat,

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka menyusun Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : **PUTRI RIZKIA ARFIANA**

NPM : **1501280027**

Semester : **VIII**

Fakultas : **Agama Islam**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Medan Gajah Mada**

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.a Dekan

Wakil Dekan I



*Zailani, S.Pd.I, MA*



14 Maret 2019  
No. 21/779-3/RO I

Kepada,  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Agama Islam  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3  
Medan

PT Bank Syariah Mandiri  
Region I / Sumatera 1  
Jl. A. Yani No.100 Lt.IV  
Medan-20111  
Tel. p. (061) 4534466 (Hunting)  
Fax. (061) 4534456  
www.syariahamandiri.co.id

Up. Yth. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan dengan keterangan sbb :

No	Nama	Universitas/ Jurusan	NIDN/NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Putri Rizkia Afiana	UMSU	1501280027	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT BANK SYARIAH MANDIRI KC MEDAN GAJAH MADA	KC MEDAN CAJAH MADA

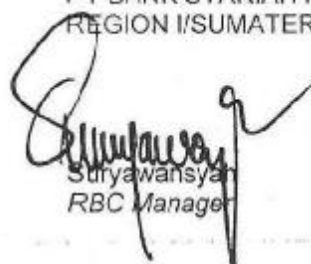
Kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut agar memperhatikan dan mematuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain.
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan riset selama  $\pm$  2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

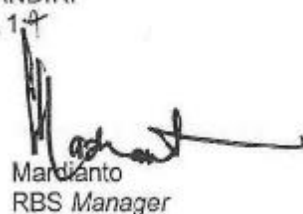
Demikian kami sampaikan atas kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI  
REGION I/SUMATERA 1



Suryawansyah  
RBC Manager



Mardianto  
RBS Manager

**Daftar Riwayat Hidup  
(Curriculum Vitae)**

**Data Pribadi**

Nama : Putri Rizkia Arfiana  
Tempat dan Tanggal Lahir : 15 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status : Belum Menikah  
No. Telepon : 0822-1636-2734  
E-mail : [putririzkiaarfiana@gmail.com](mailto:putririzkiaarfiana@gmail.com)  
Alamat : Jl. Bambu VI, No.15, Kec. Medan Timur, Medan.



**Pendidikan Formal**

1. 2003 – 2009 : SD Negeri 017112 Kuala Tanjung
2. 2009 – 2012 : SMP Negeri 4 Sei Suka
3. 2012 – 2015 : SMA Negeri 1 Sei Suka
4. Tahun 2015 sampai sekarang, tercatat sebagai Mahasiswa Aktif pada Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, UMSU.