

**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT.  
BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING**  
**NPM : 1501270143**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Medan,      Maret 2019

Lampiran      : Istimewa

Hal              : Skripsi a.n. Nusrat Zehan Br Sembiring

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 a.n Nusrat Zehan Br Sembiring yang berjudul: *ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN* PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Sri Fitri Wahyuni, SE. MM.

SURAT ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nusrat Zehan Br Sembiring  
NPM : 1501270143  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah di teliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun, dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong plagiat.
3. Apabila poin 1 dan 2 saya langgar, maka bukan tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 Maret 2019



at Saya  
Pernyataan

**Nusrat Zehan Br Sembiring**  
1501270143



**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)

Unggul Cerdas & Terpercaya

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Nusrat Zehan Sembiring

**Npm** : 1501270143

**Program Studi** : Perbankan Syariah

**Judul Skripsi** : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kwerjasama Tim dan Pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 11 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE. MM

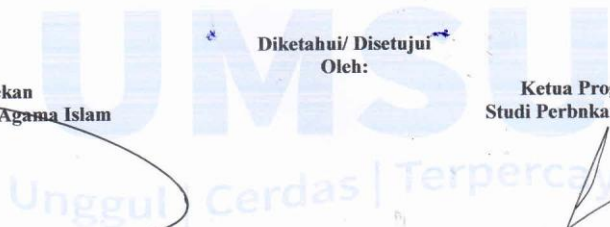
Dekan  
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Oleh:

Ketua Program  
Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA





Unggul Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab 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 E-mail : 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

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA  
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Nama Mahasiswa : Nusrat Zehan br Sembiring  
 Npm : 1501270143  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06/ Maret 2019	1. Penulisan sesuaikan dengan panduan 2. Tambahkan sistematika penulisan nya. 3. Perbaiki bab III, <del>bab</del> memkai kerangka bergktr.		
11/ maret 2019	- Perbaiki Bab IV pada pembahasan - Perbaiki kesimpulan dan saran - Perbaiki teori dan jurnal pada pembahasan		
12/ maret 2019	Ace skripsi		

Medan, 13 Maret 2019

Diketahui/ Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab 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 BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : Nusrat Zehan Br Sembiring  
Npm : 1501270143  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui  
Dekan  
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program  
Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT.  
BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

Oleh:

**NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING**  
NPM: 1501270143

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

Medan, Maret 2019

Pembimbing



Sri Fitri Wahyuni, SE. MM.

FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019

**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT.  
BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

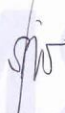
Oleh:

**NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING**

**NPM: 1501270143**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**Pembimbing**

  
**Sri Fitri Wahyuni, SE. MM**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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





**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 E-mail : rektor@umsu.ac.id

*Unggul, Berprestasi & Terpercaya*

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA  
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Nama Mahasiswa : Nusrat Zehan br Sembiring  
 Npm : 1501270143  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Judul Proposal : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
07-01-2019	- Perbaiki Identifikasi dan latar belakang masalah. - Tambahkan batasan masalahnya. - Penulisan sesuaikan dengan arahan.	f	
17-01-2019	- Tambahkan penjelasan kerangka berfikir - Tambahkan indikatornya.	f	
30-01-2019	- Perbaiki Landasan Teori - Perbaiki metodologi Penelitian	f	
04-februari-2019	ACC Proposal.	f	

Medan, 8/ Januari 2019

Diketahui/ Disetujui  
Dekan  
  
Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi  
  
Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Proposal  
  
Sri Fitri Wahyuni, SE, MM



Unggul Ilmu & Capaian  
Bila menjabar 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 E-mail : rektor@umsu.ac.id  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Bapak Dekan FAI UMSU  
Di  
Tempat

13 Rabi'ul Awal 1440 H  
14 November 2018 M



Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nusrat Zehan Br Sembiring  
Npm : 1501270143  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,10  
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Implimentasi pernyataan standar akuntansi keuangan (psak) no 109 tentang akuntansi zakat			
2	Analisis Prosedur kerjasama antara pihak internal dengan PT. bank sumut syariah dala meningkatkan produktivitas			
	Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kerja Sama Tim dan Pelatihan pada PT Bank Sumut Syariah	<i>ACC</i>	<i>Sri Fitri</i>	<i>18</i>

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

Wassalam  
Hormat Saya

*Nusrat*

( Nusrat Zehan Br Sembiring )

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 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 setujui dan tanda silang



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memisah 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu 16 Februari 2019 dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Nusrat Zehan Br Sembiring  
**Npm** : 1501270143  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Perbankan Syariah  
**Judul Proposal** : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.


Medan, 16 Februari 2019

**Tim Seminar**

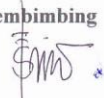
**Ketua**

  
Selamat Pohan, S.Ag, MA

**Sekretaris**

  
Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

**Pembimbing**

  
Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M

**Pembahas**

  
Dody Firman, S.E., M.M

Diketahui/ Disetujui  
A.n Dekan  
Wakil Dekan I



Zaitani, S.PdI, MA



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

Jalan Kaptien 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

Bila menjiwalkan surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI  
PERBANKAN SYARIAH**

Pada hari ini Sabtu, 16 Februari 2019 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nusrat Zehan Br Sembiring  
Npm : 1501270143  
Semester : VII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Proposal : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>Analisis Perbankan Syariah → lebih menggambarkan masalah Rumusan Masalah, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian</i>
Bab II	
Bab III	<i>Penulisan paragraf benar</i>
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua  
  
Selamat Pohan, S.Ag, MA

Sekretaris  
  
Riyan Pradesyan, S.E.Sy, M.EI

Pembimbing  
  
Sri Fitri Wahyuni, S.E, MM

Penyahas  
  
Dody Firman, S.E, MM

**KANTOR CABANG SYARIAH:**

Medan

Nomor : *073* /Kcsy01-Ops/L/2019  
Lamp : --

Kepada :  
**DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
Jl.Kapen Muchtar Basri No.3 Medan  
Di -  
Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan Surat Saudara **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** Nomor 84/II.3/UMSU-01/F/2019 Tanggal 21 Februari 2019 Perihal Izin Riset dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin Riset/Pengambilan data Mahasiswa **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** dengan data dibawah ini :

❖ Nama	: Nusrat Zeha <i>Br Sembiring</i>
❖ NPM	: 1501270143
❖ Jurusan	: Agama Islam
❖ Semester/Prodi	: VIII (Delapan) Perbankan Syari'ah
❖ Judul Tugas Akhir	: Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama TIM dan Pelatihan Pada PT. Bank Sumut Syari'ah Medan

**Disetujui** untuk melaksanakan Riset di Cabang Syari'ah Medan yang dilaksanakan maksimal 3 bulan sejak tanggal surat ini di terbitkan.

2. Selama melaksanakan Riset Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syari'ah Medan serta menjaga rahasia bank dan di harapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank sumut di lingkungannya.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb  
Pemimpin Cabang Syari'ah Medan



*Agus Abdillah*  
**AGUS ABDILLAH**  
NPP.0818.150871.01029



**UMSU**

Unggul, cerdas, berprestasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 84/IL.3/UMSU-01/F/2019  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

16 J. Akhir 1440 H  
21 Februari 2019 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT Bank SUMUT Syariah Medan**  
Di

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 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 :

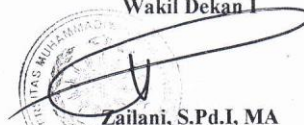
Nama : **Nusrat Zehan Br Sembiring**  
NPM : **1501270143**  
Semester : **VIII**  
Fakultas : **Agama Islam**  
Program Studi : **Perbankan Syariah**  
Judul Skripsi : **Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama TIM dan pelatihan Pada PT Bank SUMUT Syariah Medan**

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

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan

Wakil Dekan I

  
Zailani, S.Pd.I, MA

CC. File

Medan,      Maret 2019

Lampiran      : Istimewa

Hal              : Skripsi a.n. Nusrat Zehan Br Sembiring

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 a.n Nusrat Zehan Br Sembiring yang berjudul: *ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN* PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Sri Fitri Wahyuni, SE. MM.

SURAT ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nusrat Zehan Br Sembiring  
NPM : 1501270143  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah di teliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun, dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong plagiat.
3. Apabila poin 1 dan 2 saya langgar, maka bukan tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 Maret 2019



di Saya  
Pernyataan

**Nusrat Zehan Br Sembiring**  
1501270143





**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)

Unggul Cerdas & Terpercaya

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Nusrat Zehan Sembiring

**Npm** : 1501270143

**Program Studi** : Perbankan Syariah

**Judul Skripsi** : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kwerjasama Tim dan Pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 11 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE. MM

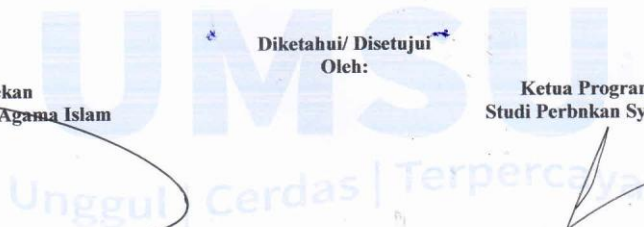
Dekan  
 Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
 Oleh:

Ketua Program  
 Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA





Unggul Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab 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 E-mail : 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

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA  
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Nama Mahasiswa : Nusrat Zehan br Sembiring  
 Npm : 1501270143  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06/ Maret 2019	1. Penulisan disesuaikan dengan panduan 2. Tambahkan sistematika penulisan nya. 3. Perbaiki bab III, <del>bab</del> memkai kerangka berfikir.		
11/ maret 2019	- Perbaiki Bab IV pada pembahasan - Perbaiki Kesimpulan dan saran - Perbaiki teori dan jurnal pada pembahasan		
12/ maret 2019	Ace skripsi		

Medan, 13 Maret 2019

Diketahui/ Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab 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 BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : Nusrat Zehan Br Sembiring  
Npm : 1501270143  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui  
Dekan  
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program  
Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT.  
BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

Oleh:

**NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING**  
NPM: 1501270143

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

Medan, Maret 2019

Pembimbing



Sri Fitri Wahyuni, SE. MM.

FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan dan kenikmatan yang tidak terhitung oleh bilangan apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah membawa ajaran yang benar kepada manusia sebagai pedoman hidup dalam meraih kebahagiaan serta keselamatan di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini di ajukan dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata (S1) pada Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Berkaitan dengan hal ini maka penulis menyusun Skripsi yang berjudul **“Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan pada PT Bank Sumut Syariah Medan.”**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bimbingan, saran-saran dan memotivasi penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Terima kasih yang tiada tara penulis persembahkan kepada Ayah tercinta Delko Sembiring dan Mama tersayang Rahmawati br Surbakti, yang telah membesarkan penulis dengan kasih sayang dan mendukung penuh setiap proses penyelesaian skripsi ini, baik secara moral maupun material.
2. Adik-adik penulis Basir Rudin Ahmad Sembiring, Sari fatunnisa br sembiring, Abdul Gani Sembiring, dan Ramadanta Sembiring yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sematera Utara (UMSU).

5. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Riyan Pradesyah SE.Sy, M.E.I selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Sri Fitri Wahyuni SE.MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Seluruh Staff Pengajar Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan ikhlas mencurahkan ilmu dan perhatiannya sejak penulis memulai perkuliahan hingga menyelesaikannya menjadi sarjana.
9. Seluruh Staff Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang telah memberikan dukungan dan meluangkan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis, serta sahabat penulis Singgih Intan Permadani, Nita Sri Hardini, Nidaun, Siti Fatimah, Lia Juliana, Inni, Syaftalia, Pbs B 2 Sore, dan seluruh mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah stambuk 2015, yang tidak dapat penulis satu persatu semoga sukses selalu dan pertemanan atau persaudaraan kita terus terjaga.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Aamiin ya rabbal a'alamiin.

Medan, Maret 2019

Penulis

Nusrat Zehan br Sembiring

## **ABSTRAK**

***NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING. NPM:1501270143. ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN, SKRIPSI, 2019.***

Meningkatnya produktivitas karyawan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Menerapkan kerjasama tim juga merupakan hal utama dari manajemen sukses yang bertujuan untuk meningkatkan hasil secara keseluruhan dalam hal produktivitas. Produktivitas karyawan menjadi lebih efisien jika menerima pelatihan yang efektif.

***Kata Kunci: Kerjasama Tim, Pelatihan dan Produktivitas Karyawan.***

## ABSTRAC

***NUSRAT ZEHAN BR SEMBIRING. NPM: 1501270143. ANALYSIS OF INCREASING EMPLOYEES PRODUCTIVITY THROUGH TEAM COOPERATION AND TRAINING IN PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN, SKRIPSI, 2019.***

Increasing company productivity can provide a competitive advantage for the company. This study aims to understand the positive and significant team interaction and training of each of the employees at PT. Medan Sumut Syariah Bank.

Implementing team collaboration is also the main thing of successful management aimed at increasing overall results in terms of productivity. Employee productivity becomes more efficient when receiving effective training.

***Keywords: Team Cooperation, Employee Training and Productivity.***



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Produktivitas .....	7
a. Pengertian Produktivitas .....	7
b. Pengukuran dan Indikator Produktivitas .....	9
c. Faktor – factor yang mempengaruhi Produktivitas.....	10
2. Kerjasama Tim.....	11
a. Pengertian Kerjasama Tim.....	11
b. Manfaat dan Fungsi Kerjasama Tim .....	12
c. Peranan Tim Kerja .....	13
d. Dimensi dalam Tim Kerja.....	15
3. Pelatihan.....	16
a. Pengertian Pelatihan.....	16
b. Faktor – factor Penyusunan Program Pelatihan .....	19
c. Metode – metode Pelatihan .....	20
d. Prinsip – prinsip Pelatihan .....	21

B. Kerangka Berfikir.....	22
C. Penelitian Terdahulu .....	22
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
1. Tempat Penelitian.....	25
2. Waktu Penelitian .....	26
C. Defenisi Operasional Variabel .....	26
D. Responden Penelitian .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28
G. Jenis dan Sumber data.....	29
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>30</b>
1. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Sumut Syariah Cabang Medan.....	30
2. Visi dan Misi .....	31
3. Statement Budaya.....	32
4. Prestasi Unit Usaha Syariah Bank Sumut .....	33
5. Makna Logo Bank Sumut Syariah .....	33
6. Produk Kantor Cabang Bank Sumut Syariah.....	34
7. Deskripsi Tugas (job description) .....	35
8. Hasil Wawancara .....	42
a. Strategi meningkatkan produktivitas kinerja karya Wan melalui pelatihan dan kerjasama tim .....	42
b. Peranan pelatihan dalam meningkatkan produktivi Tas karyawan .....	43
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam Tim .....	44

d. Manfaat dan kerugian bekerjasama dalam tim.....	45
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>47</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.I. Penelitian Terdahulu.....	22
Table II.I. Tabel Penelitian.....	25
Table III.I Produk Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan .....	34

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I.I. Kerangka Berfikir .....	22
-------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.<sup>1</sup> Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Berbagai factor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan. Polygos (2005) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Faktor-faktor pendukung telah diterapkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan usahanya seperti melakukan promosi, memperbaiki manajemen, mengadakan kerjasama bisnis, serta menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya, tentu diperlukan produktivitas karyawan yang tinggi.<sup>2</sup> Perusahaan harus menuntut diri agar mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui manajemen SDM yang efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya adalah apa saja yang dilakukan karyawan sehingga mereka berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga, bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah lembaga adalah kerjasama antar karyawan dimana karyawan memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha sehingga memberikan kinerja yang berpengaruh terhadap lembaga dan mencapai tujuannya.

---

<sup>1</sup> Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<sup>2</sup> A.A Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Karya, 2000, hl.67.

Semakin baik kerjasama antar karyawan maka akan mempermudah lembaga untuk mencapai tujuannya. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan program pelatihan.

Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, proses ini selanjutnya juga berpengaruh dalam menyikapi perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Kerjasama Tim Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. “Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.”<sup>3</sup>

Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. “Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu

---

<sup>3</sup> Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

perusahaan.<sup>4</sup>Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruhkaryawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

PT. Bank Sumut yang merupakan sumber usaha yang bergerak di bidang perbankan. Tingkat komitmen pegawai dalam usaha memberikan pelayanan yang terbaik akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya akan berujung pada pertumbuhan bank. Bank adalah badan usaha yang pertumbuhannya sangat tergantung pada besarnya dana pihak ketiga yang dihimpun dan disalurkan lagi kepada masyarakat. Peran dari perusahaan ini sangat penting dalam usaha mendorong pertumbuhan ekonomi suatu Negara melalui pengaturan sirkulasi keuangan, sehingga perusahaan harus terus-menerus meningkatkan pelayanan kepada nasabah, kinerja dan profitabilitas perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan sumbangan untuk kemajuan perekonomian dalam bidang perbankan.

Agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawannya, maka perusahaan perlu mempersiapkan karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya baik secara cepat maupun secara tepat. Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, tentunya akan mempengaruhi perusahaan terutama bagi karyawan operasional. Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan itu ingin berkembang, kadang-kadang kemampuan seseorang karyawan yang akan dipromosikan ini masih belum cukup. Penting pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga merupakan bagi perusahaan.

---

<sup>4</sup> Windy, Mg, Marischa. 2009. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis. Unisbank, Semarang.



## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah menurut Agung adalah menemukan persoalan-persoalan dalam latar belakang masalah. Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi peningkatan produktivitas karyawan PT Bank Sumut Syariah Medan perlu di evaluasi.
2. Melemahnya semangat kerjasama tim pada PT Bank Sumut Syariah Medan.
3. Pelatihan yang di berikan kepada karyawan kurang efektif.

## **C. Batasan Masalah**

Guna menghindari penjabaran yang terlalu luas dalam penelitian ini, akan tetapi tidak terarah, maka diperlukan batasan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus pada menganalisis strategi kerjasama tim dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah menurut Arikunto adalah pernyataan rinci dan lengkap mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan di teliti berdasarkan identifikasi masalah.<sup>5</sup> Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini peneliti rumuskan adalah:

1. Bagaimana strategi meningkatkan produktivitas kinerja karyawan melalui pelatihan dan kerjasama tim di PT Bank Sumut Syariah Medan ?
2. Apakah pelatihan berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan ?
3. Seberapa jauh peranan Antara pelatihan dan kerjasama tim dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan ?

---

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hl. 36.

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan suatu penelitian menurut Arikunto adalah untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan dan menemukan jawaban-jawaban terhadap pertanyaan rumusan penelitian tersebut.<sup>6</sup> Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis bagaimana strategi meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan dan kerjasama tim di PT Bank Sumut Syariah Medan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pelatihan berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan.
3. Untuk menganalisis bagaimana peranan Antara pelatihan dan kerjasama tim dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian menurut Arikunto adalah mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan antara teori dengan fakta permasalahan yang ada di lapangan.
  - b. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pelatihan dan kerjasama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan masukan bagi pihak lembaga-lembaga perbankan syariah untuk mengembangkan berbagai kebijakan Perbankan, khususnya untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah.

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hl. 39.

### 3. Bagi Peneliti

- a. Wadah merealisasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.
- b. Hasil penelitian ini dapat jadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

## **G. Sistematika Penulisan**

Skripsi yang menggunakan pendekatan kualitatif pendekatan sistematikanya sebagai berikut :

1. halaman sampul.
2. halaman persetujuan.
3. pendahuluan (latar belakang, focus penelitian/rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, asumsi).
4. kajian pustaka (kajian teoritis, hasil penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis jika ada).
5. metode penelitian (pendekatan dan rancangan penelitian), data dan sumber data penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan instrument (jika diperlukan) dan data, serta teknik analisis data.
6. daftar pustaka.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Produktivitas

###### a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas sendiri berasal dari bahasa inggris yaitu productivity. Merupakan gabungan dua kata yaitu product (produk) dan activity (jasa). Dimana artinya yakni kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak. Banyak yang membuat definisi mengenai produktivitas. Menurut Dewan, produktivitas nasional berarti, "Sikap mental yang mempunya pandangan bahwa hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini". Seperti yang dijelaskan pada QS. at-Taubah/9 : 105

Terjemahnya:

"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>7</sup>

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam kepustakaan Islam, dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah jihad fi sabilillah.

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan

---

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

perbuatantercela dalam agama Islam. Umar bin Khattab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo'a di masjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya. Umar berkata, Janganlah salah seorang kamu duduk di masjid dan berdo'a, "Ya Allah berilah aku rezeki". Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak. Maksud perkataan Umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya berdo'a saja dengan mengharapkan bantuan orang lain. Dalam QS. al-Alaq ayat/96 : 1-5 menjelaskan.

Terjemahnya:

"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca".<sup>8</sup>

Konsep dari produktivitas merupakan perbandingan dari output terhadap input. Semakin tinggi tingkat produktivitas berarti semakin banyak hasil (output) yang ia capai.<sup>9</sup> Adapun unsur dari produktivitas yaitu efisien, efektivitas dan kualitas. Produktivitas menghasilkan Output atau Input. Output dapat berupa hasil dari tujuan yang dicapai. Input diperoleh dari resource (sumber daya) yang diperoleh misalnya waktu, bahan baku, manusia, mesin, uang. Bagi suatu perusahaan, peningkatan produktivitas merupakan hal yang selalu harus diupayakan. Untuk lebih memahami pengertian produktivitas penulis akan mengemukakan beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli.

---

<sup>8</sup> Q.S Al-Alaq 96: 1-5.

<sup>9</sup> Suprihanto, John, *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input), perumusannya berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.<sup>10</sup>

Pada dasarnya produktivitas kerja belum semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan pekerjaannya atau unjuk kerja.

### **b. Pengukuran dan Indikator Produktivitas**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.<sup>11</sup>

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> A.M Sugeng Budiono, *Kesehatan Kerja*, Semarang. Badan Penerbit UNDIP: 2003.

<sup>11</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>12</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit STEI YKPN, Yogyakarta, 2004.

Dengan demikian produktivitas tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau ratio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya dan mampu mewujudkan sesuatu yang berguna bagi dirinya, penuh ide yang kreatif, berwawasan jauh kedepan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

1. Menurut Sinungan (2000:23) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu:<sup>13</sup>

- a. Kebutuhan manusia yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang - kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya) dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
- e. Lingkungan organisasi (internal) berupa organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (social), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- f. Lingkungan negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang. Pengakuan atau pegeahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perbankan dan lain-lain).

---

<sup>13</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

- g. Lingkungan internasional (regional) yang terdiri dari kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

2. Menurut Umar (salinding 2011:35) menyebutkan ada dua dimensi pada produktivitas, yaitu:<sup>14</sup>

1) Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yangmaksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas,kuantitas, dan waktu.

2) Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan (input)dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

## **2. Kerjasama Tim**

### **a. Pengertian Kerjasama Tim**

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. “Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.<sup>15</sup>Teamwork dapat membangunkekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. “Pernyataan di

---

<sup>14</sup> Rony Salinding. “ Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2012.

<sup>15</sup> Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.



atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.<sup>16</sup>Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

## **b. Manfaat dan Fungsi Kerjasama Tim**

Bekerja dalam bentuk tim memiliki fungsi yaitu antara lain dapat merubah sikap, perilaku dan nilai-nilai pribadi serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan anggota tim. Selain itu, bekerja dalam tim dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan, merundingkan dan bernegosiasi.<sup>17</sup>

### 1. Manfaat Bekerja dalam Tim

- a). Meningkatkan Produktivitas Kerja
- b). Meningkatkan Kualitas Kerja
- c). Meningkatkan Mentalitas Kerja
- d). Tanggung Jawab atas Pekerjaan di tanggung bersama

---

<sup>16</sup> Windy, Mg, Marischa. 2009. *Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Unisbank, Semarang.

<sup>17</sup><http://www.leadership-park.com/new/more-about-u/tahap-tahap-perkembangan-tim.html>

- e). Sebagai Media Aktualisasi Diri
- f). Stress atau beban kerja berkurang

## 2. Tujuan Bekerja dalam Tim

### a). Kesatuan Tujuan

Setiap anggota tim memiliki kesamaan visi, misi dan program kerja.

### b). Efisiensi

Setiap anggota tim menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara cepat, cermat dan tepat tanpa pemborosan dan kecerobohan.

### c). Efektif

Setiap anggota tim memiliki tujuan yang jelas, memiliki keterampilan yang memadai, memiliki komitmen, saling percaya, memiliki komunikasi yang baik, memiliki kemampuan bernegosiasi dan memiliki kemampuan yang tepat.

## c. Peranan Tim Kerja

Peranan tim secara umum yaitu menggunakan kemampuan dan keahlian untuk mereka yang bebas dari berbagai pembelajaran akademis (misalnya kemampuan mengkoordinasi, kreatifitas, komunikatif). Sembilan peran tim yang harus dipenuhi yaitu:<sup>18</sup>

### 1. Pencipta-pembaharu (*creator-inovator*)

Orang mempunyai imajinatif tinggi baik dalam memprakarsai gagasan atau konsep, dengan ciri tidak tergantung, suka bekerja sendiri, cara dan gaya kerja tersendiri, pengaturan waktu menurut selera mereka sendiri.

### 2. Penjelajah-promotor (*explorer-promoter*)

Orang dalam kelompok ini senang mengambil gagasan baru dan memperjuangkan kasus, menemukan sumber daya untuk mempromosikan gagasannya. Kelemahan orang dalam kelompok ini; tidak selalu sabar dalam

---

<sup>18</sup>*Ibid.*

mengendalikan keterampilan untuk memastikan gagasan ditindaklanjuti secara rinci.

### 3. Penilai-pengembang (*assessor-developer*)

Individu dalam kelompok ini mempunyai keterampilan analisis yang kuat, paling baik jika mereka diberi kesempatan untuk mengevaluasi dan menganalisis sebelum diambil suatu keputusan.

### 4. Pendorong-pengorganisasi (*thruster-organizer*)

Individu dalam kelompok ini suka menyusun prosedur operasi untuk mengubah gagasan menjadi kenyataan dan menyelesaikan urusan, mereka menemukan tujuan, menegakkan rencana, mengorganisasi orang, dan menegakkan system untuk menjamin untuk dipatuhinya batas waktu ( *deadlines*).

### 5. Penyimpul-penghasil (*concluder-producer*)

Individu dalam kelompok ini peduli akan hasil, peran mereka memfokuskan pada ditaatinya batas waktu dan memastikan bahwa semua komitmen ditindaklanjuti. Mereka bangga akan hasil keluaran secara teratur dan sesuai standar.

### 6. Pengawas-pemeriksa (*controller-inspector*)

Individu dalam kelompok ini sangat mementingkan penegakan dan memperkuat aturan prosedur. Mereka menguji rincian dan memastikan akan menghindari ketidaktepatan, mereka mengecek semua fakta dan angka, mereka menginginkan semua hal lengkap dan sempurna.

### 7. Pemerkuat-pemelihara (*upholder-maintainer*)

Pemerkuat-pemelihara penting, karena memberi kemantapan tim. Mereka akan membela dan bertempur demi tim melawan orang luar.

### 8. Pelapor-penasehat (*reporter-adviser*)

individu dalam kelompok ini mendengarkan dengan baik, dan cenderung tidak menekankan titik pandangnya kepada orang lain. Mereka cenderung mendapat informasi sebelum mengambil keputusan.

## 9. Penaut (*linker*)

Peran ini tumpang tindih dengan yang lain, peran ini dapat dimainkan oleh peran-peran sebelumnya. Penaut mencoba memahami semua pandangan, mereka sebagai coordinator dan integrator, mereka mencoba membina kerjasama diantara semua anggota tim.

### **d. Dimensi dalam Tim Kerja**

Michael West, memaparkan, ada dua dimensi dari fungsi tim, yaitu tugas yang harus diemban oleh tim dan factor-faktor social yang mempengaruhi bagaimana para anggotanya merasakan tim sebagai sebuah unit social. Tugas yang harus diemban tim yaitu menjalankan seluruh program pelayanan yang sesuai dengan aturan organisasi yang baik, dimana dalam setiap tugas kerja selalu ada tujuan, strategi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Semua akan efektif jika dikerjakan dalam sebuah tim kerja. Tetapi tim kerja merupakan satu unit social yang mempengaruhi kerja tim. Dengan kata lain, di dalam tim terdapat interaksi social yang unuk dan kompak.<sup>19</sup>

Tim terdiri atas kumpulan individu yang memiliki perbedaan emosi, social dan berbagai kebutuhan manusia, yang membuat tim secara keseluruhan dapat membantu atau bahkan membuat frustrasi. Hal ini disebabkan tim bukan saja berkumpul dan menjalankan tugas organisasi, tetapi ada yang penting dan perlu mendapatkan perhatian, yakni relasi social dalam kebersamaan mereka sebagai sebuah tim kerja. Relasi antar pribadi yang akrab dan terbuka untuk bekerja dengan satu hati, satu pikiran dan satu kehendak, akan menolong tim kerja berjalan dengan efektif. Empat dimensi tim yang efektif:

1. Dimensi Personal
2. Dimensi Relational
3. Dimensi Strategis
4. Dimensi Proses

---

<sup>19</sup>*Ibid.*

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

Pelatihan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal I ayat(9) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan,serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan pada QS. al-Israa'/17:36

Terjemahnya:

“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.<sup>20</sup>

Allah mengingatkan manusia agar mencegah keburukan dengan tidak terucap apa yang tidak diketahui, jangan mengaku tahu apa yang engkau tidak ketahui, jangan mengaku tahu apa yang engkau tidak ketahui, termasuk dalam hal mengaku punya pengetahuan atau kompetensi disuatu bidang padahal

---

<sup>20</sup> Q.S Al-Israa 17:36

tidak memilikinya. Ayat ini menuntun manusia jika bekerja menggunakan pendengaran, penglihatan dan hati sebagai alat-alat untuk meraih pengetahuan.

Latihan merupakan salah satu peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>21</sup> Pelatihan adalah didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan dan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selam karirnya.<sup>22</sup>

Pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.<sup>23</sup> Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Pelatihan lebih mengutamakan pada keterampilan, karena pegawai yang dilatih diharapkan segera dapat menerapkan hasil pelatihan di tempat kerjanya. Oleh karena itu metode pelatihan lebih menekankan pada praktek daripada teoridan waktu penyelenggaraannya lebih singkat dari pada kegiatan pendidikan maupun pengembangan.

Dari defenisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Dalam QS. an-Naml/27:19

---

<sup>21</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar dan Pengertian Masalah*, Jakarta: PT. Toko Gumung Agung, 2001.

<sup>22</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit STEI YKPN, Yogyakarta, 2004.

<sup>23</sup> Sustrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2009.

Terjemahnya:

“Maka Dia tersenyum dengan tertawa karena (mendengar) Perkataan semut itu. dan Dia berdoa: "Ya Tuhanku berilah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakku dan untuk mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhai; dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh".<sup>24</sup>

Khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Pelatihan merupakan salah satu sarana yang paling tepat bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas pegawainya, akan tetapi tidaklah mudah menggunakan atau menentukan jenis pelatihan yang bagaimana yang dibutuhkan para karyawan. Pelatihan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan praktek dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, sikap maupun tingkah laku.

Artinya pentingnya pelatihan saat ini semakin dirasakan setelah ada kecenderungan bagi organisasi untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman atau karyawan lama sangat perlu sekali diberikan pelatihan, dengan pelatihan diharapkan pengembangan diri mereka untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan juga dapat menyesuaikan hal-hal yang baru,

---

<sup>24</sup> Q.S An-Naml 27:19.

misalnya perubahan metode kerja, perubahan teknologi, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu organisasi yang bersangkutan harus tetap mempertahankan pelaksanaan pelatihan guna mengantisipasi kebutuhan kebutuhan baru yang akan timbul guna bersaing di era pasar bebas.

### **b. Faktor- faktor Penyusunan Program Pelatihan**

Di dalam sebuah pelatihan setiap pegawai diharapkan melaksanakan pekerjaan yang berhasil dan produktif. Untuk itu pegawai dituntut memiliki kemampuan yang serasi dan oleh karenanya dia harus bekerja dengan baik belajar terus menerus dan mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang oleh yang bersangkutan. Untuk membuat suatu program pelatihan perlu disiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang, faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menetapkan isi program pelatihan yaitu :<sup>25</sup>

- a) Kebutuhan pelatihan
- b) Cara penyelenggaraan latihan
- c) Biaya pelatihan
- d) Hambat – hambatan
- e) Peserta latihan
- f) Fasilitas latihan

### **c. Metode- Metode Pelatihan**

Ada beberapa metode pelatihan sebagai berikut, yaitu :<sup>26</sup>

#### **a. On the job training**

Metode pelatihan on the job training dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung baik secara formal maupun informal. Ada beberapa metode pelatihan on the job training, yaitu :

---

<sup>25</sup> Wiludjeng. Sri 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

<sup>26</sup> Dessler. Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid 1 bekerjasama dengan Faramitha Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.



1) Job intruction training

Adalah Pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk mengintruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses.

2) Coaching

Adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.

3) Job rotation

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menegaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yan berbeda dengan organissi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4) Apprenticeship Pelatihan

yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teor diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

b. Off the job training

Yaitu pelatihan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Ada beberapa metode off the job training, yaitu :<sup>27</sup>

1) *Lecture*

Adalah kuliah atau persentase atau ceramah yang diberika oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar

2) *Video persentase*

Adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>27</sup> Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta Erlangga.

3) *Vestibule training atau simulation*

Adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan peralatan di tempat kerja.

4) *Role playing*

Adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.

5) *Case study*

Adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu kemudian peserta diminta untuk memecahkan kasus tersebut melalui diskusi kelompok belajar.

6) *Self-study*

Adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik.

7) *Program learning*

Adalah bentuk lain dari self study yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam atau program komputer.

8) *Laboratory training*

Adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta

9) *Action learning*

Adalah proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam instansi atau luar instansi.

#### **d. Prinsip-Prinsip Pelatihan**

Sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah.

Werther dan davis (1996:290) mengemukakan 5 prinsip pelatihan yaitu :

- a). Participation, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karna dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang di berikan.
- b). Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karna dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c). Relevance, artinya harus saling berhubungan sebaga contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d). Transference artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e). Feedback, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

#### **B. Kerangka Berfikir**

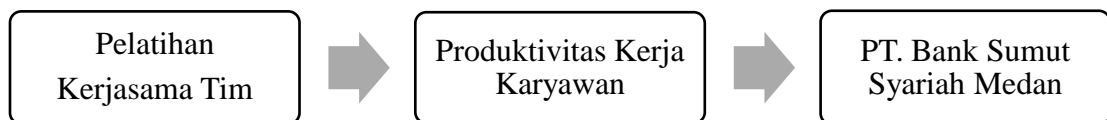
Menurut Sugiyono kerangka konseptual adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan.<sup>28</sup> Setiap perusahaan tentu menginginkan

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode...*, hl. 96

perusahaannya berjalan dan berkembang sesuai dengan program yang telah direncanakan.

**Gambar I.I**  
**Kerangka Berpikir**



Guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka Bank Sumut Syariah Medan melakukan strategi pelatihan dan kerjasama dalam tim. Melalui meningkatnya produktivitas kerja, maka secara otomatis perencanaan dan pelaksanaan program kerja yang direncanakan akan tercapai dengan efektif dan efisien.

**C. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang baru atau yang akan diteliti. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah:

**Tabel I.I**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Achmad Mahathir Amiruddin tahun 2017	Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui Pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Cabang Makassar	Produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Makassar melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan banyak karyawan lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingkah laku, keterampilan dan

			pengetahuan para karyawan. Sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien.
2.	Putri Ananda Bangko Tahun 2018	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Produktivitas Kerja Pegawai dinilai cukup Tinggi, Namun pengaruh pelatihan kerja pegawai yang dihasilkan berkisar hanya 30% dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sisanya 70% dipengaruhi oleh factor-faktor yang tidak diteliti.
3.	Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto/ Jurnal Manajemen Kewirausahaan/ volume 5 Nomor 1/ 2017	Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi dan motivasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kualitatif. Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada rasional, empiris, dan sistematis yaitu cara-cara yang digunakan masuk akal sehingga dapat dijangkau oleh penalaran manusia, dapat diamati oleh panca indra, serta menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.<sup>29</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sugiyono berpendapat bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik yang tertentu secara factual dan cermat.<sup>30</sup>

Berdasarkan deskriptif tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara, observasi, studi dokumen dalam mengumpulkan data, sehingga hasil yang diperoleh menggunakan analisis induktif melalui fakta-fakta yang diperoleh di lapangan. Hasil penelitian yang diperoleh dituangkan melalui kata-kata yang menggambarkan tentang kondisi di lapangan.

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

##### **1. Lokasi Penelitian**

Menurut Sugiyono lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi social penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observe.<sup>31</sup> Penelitian ini dilakukan di PT.

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode...*, hl. 98.

<sup>30</sup> *Ibid*

<sup>31</sup> *Ibid*. hl. 99.

Bank Sumut Syariah Medan tepatnya di Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan Jl. Brigjen Katamso AUR Komplek Centrium No. 4. Kel. 20159.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, dimana tahap pertama peneliti melakukan pembuatan proposal dan mohon izin secara lisan kepada pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Medan, yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2019. Penelitian kedua adalah penelitian inti untuk menganalisis peningkatan produktivitas karyawan melalui program pelatihan dan kerjasama.

Tidak sedikit waktu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Hal ini membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran. Oleh sebab itu, desain dan waktu penelitian peneliti rancang sedemikian rupa untuk dapat meminimalisir waktu, tenaga, pikiran dan lain-lain. Berikut ini adalah table waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian yang penulis rencanakan.

**Table II.I**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu
1	Penelitian Pendahuluan	15 November- 29 Desember 2018
2	Penyusunan Proposal Penelitian dan Pembimbingan	7 Januari – 31 Januari 2019
3	Seminar Proposal Penelitian	16 Februari 2019
4	Pengumpulan dan Pengolahan data Penelitian	17 Februari –25 Februari 2019
5	Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi	28 Februari – 12 Maret 2019
6	Sidang Meja Hijau	17 Maret 2019

## C. Tahapan Penelitian

Responden penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain. Responden penelitian ini adalah pimpinan Bank Sumut Syariah Medan, dan

staff pegawainya. Selain personal – personal tersebut, sumber data penelitian lainnya berupa dokumen, jurnal, buku-buku dan lain sebagainya yang dapat mendukung data pada penelitian ini.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, teknik adalah alat yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu (seperti alat yang digunakan untuk pekerja teknik), perkakas, sarana penelitian, (berupa seperangkat tes dan sebagainya) untuk mengumpulkan data sebagai bahan pengolahan.<sup>32</sup> Menurut Sugiyono bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian mendalam jelas, dan spesifik yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>33</sup>

Pengumpulan data sangat erat dengan masalah dan tujuan dalam proses pembuktian hipotesis. Untuk itu dalam pengumpulan harus dilakukan dengan cermat. Guna memperoleh data yang diperlukan dari lapangan, peneliti menggunakan dua teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara menurut Arikunto yaitu mengadakan atau mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada narasumber utama.<sup>34</sup> Dalam hal ini adalah pimpinan, dan staff karyawan di Bank Sumut Syariah Medan guna memperoleh data yang diperlukan.
2. Studi Dokumen, menurut Arikunto yaitu menganalisa literature-literatur yang ada kaitannya dan didalamnya terdapat data-data yang diperlukan untuk penelitian ini.<sup>35</sup> Dalam hal ini adalah buku-buku, jurnal, dokumen, dan lain sebagainya yang dapat mendukung penelitian ini.

---

<sup>32</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hl. 455.

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode...*, hl. 233.

<sup>34</sup> Arikunto, *Prosedur...*, hl. 225.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hl. 232.



## **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara induktif, sesuai dengan alur penelitian kualitatif. Adapun tahapan analisis data disesuaikan dengan fokus masalah yang diteliti dan temuan data lapangan sebagaimana berikut:

1. Penyeleksian data, pemeriksaan kelengkapan dan kesempurnaan data serta kejelasan data.
2. Reduksi data, pembentukan abstraksi dimana data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumen direduksi.
3. Klasifikasi data, pembentukan abstraksi dimana pemilihan sesuai jenisnya primer atau sekunder.
4. Penyajian data, melalui proses pencatatan, pengetikan, penyuntingan, dan disusun ke dalam bentuk teks yang diperluas
5. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, hal ini dilakukan setelah adanya analisis data dengan mengambil garis-garis besar yang dinilai dapat menjadi simpulan dalam pembahasan penelitian.

## **F. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.

## **G. Pemeriksaan Keabsahan Temuan**

Pengecekan keabsahan data penelitian ini dilakukan melalui tahap pengecekan kredibilitas data dengan teknik triangulation yaitu mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dengan triangulasi sumber, metode dan teori. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti datanya telah valid, sehingga semakin kredibel dan dapat dipercaya.

Selain itu, salah satu cara yang paling penting dalam uji keabsahan penelitian sebagai berikut:

1. Triangulasi kejujuran peneliti, yaitu dilakukan untuk menguji kejujuran, subjektif, dan kemampuan merekam data oleh peneliti di lapangan.
2. Triangulasi dengan sumber data, yaitu dengan membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh secara waktu yang berbeda dengan metode kualitatif.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bank Sumut Syariah**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan sebutan BPSU. Sesuai dengan ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara maka pada tahun 1962 bentuk usaha dirubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 Juta dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera Utara.

Tahun 1999, bentuk hokum BPDSU dirubah menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Modal dasar pada saat itu menjadi Rp. 400 Milyar yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan Bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp. 500 Milyar.

Laju pertumbuhan Bank Sumut kian menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan dilihat dari kinerja dan prestasi yang di peroleh dari tahun ke tahun, tercatat total asset Bank Sumut mencapai 10,75 Trilyun pada tahun 2009 dsan menjadi 12,76 Trilyun pada tahun 2010. Didukung semangat menjadi Bank Profesional dan Tangguh menghadapi persaingan dengan digalakkannya program to be the best yang sejalan dengan road map BPD regional champion 2014, tentunya dengan konsekuensi harus memperkuat permodalan yang tidak lagi mengandalkan penyertaan saham dari pemerintah daerah, melainkan juga mmbuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi, untuk itu modal dasar Bank Sumut kembali ditingkatkan dari Rp. 1 Trilyun pada tahun 2008 menjadi Rp. 2 Trilyun pada tahun 2011 dengan total asset meningkat menjadi Rp. 18,95

Trilyun.<sup>36</sup> Gagasan dan wacana untuk mendirikan divisi atau Unit Usaha Syariah (UUS) sebenarnya telah berkembang cukup lama di kalangan stakeholder Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah (UUS), komitmen untuk mendirikan Unit Usaha syariah (UUS) semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga hukumnya haram.

Fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan hasil survei yang dilakukan di depan kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan Perbankan Syariah. Tahun 2004 PT. Bank Sumut telah mewujudkan komitmennya untuk mengembangkan layanan perbankan berdasarkan prinsip syariah dengan surat No.6/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2004 dan UUS dibuka pada tanggal 04 November 2004 dengan dibukanya 2 unit kantor operasional, yaitu: (1) Kantor Cabang Syariah Medan; (2) Kantor Cabang Daerah Sidempuan.<sup>37</sup>

## **2. Visi dan Misi**

PT. Bank Sumut memiliki visi dan misi yaitu:

Visi

Menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

---

<sup>36</sup> Sejarah Bank Sumut diakses melalui [www.banksumut.com](http://www.banksumut.com), 9 maret 2019.

<sup>37</sup> Profil Bank Sumut Syariah di akses melalui [www.banksumut.com](http://www.banksumut.com), 9 maret 2019.

## Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.<sup>38</sup>

Visi dan misi unit usaha syariah haruslah mendukung visi dan misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan visi kantor cabang Bank Sumut Syariah Medan yaitu “meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan layanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam membangun daerah guna mewujudkan masyarakat sejahtera”.

Sedangkan Misi Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan adalah “meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara professional”. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih lanjut, pengembangan ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

### 3. Statement Budaya

Statement budaya perusahaan atau sering dikenal dengan motto yang ada dalam nilai (budaya) Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan yaitu memberikan pelayanan yang terbaik. Penjabaran dari kata terbaik adalah sebagai berikut:<sup>39</sup>

- a. Terpercaya, bersikap jujur, handal dan dapat dipercaya. Memiliki karakter atau etika yang baik.
- b. Energik, bersemangat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi dan menarik. Berfikir positif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan nasabah.

---

<sup>38</sup> Visi dan Misi diakses melalui [www. Banksumut.com](http://www.Banksumut.com), 9 maret 2019.

<sup>39</sup> Statement Budaya diakses [www. Banksumut.com](http://www. Banksumut.com), 9 maret 2019.

- c. Ramah, bertingkah laku sopan dan santun. Senantiasa siap melayani dan membantu nasabah.
- d. Bersahabat, memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah. Memberikan solusi yang paling menguntungkan.
- e. Aman, menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai dengan ketentuan. Menjamin layanan kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak melakukan kesalahan dalam transaksi.
- f. Integritas Tinggi, bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan menjalankan Ajaran Islam. Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju,
- g. Komitmen, senantiasa menepati janji yang telah di ucapkan serta bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan.

#### **4. Prestasi Unit Usaha Syariah Bank Sumut**

Prestasi yang telah diraih unit usaha syariah membuat reputasi baik Bank Sumut, yaitu:

- a. Unit usaha syariah terbaik tahun 2006 dengan asset < Rp 100 Milyar dari Karim Busines Consulting Jakarta.
- b. Most Prudent unit usaha syariah tahun 2006 dengan asset < Rp 100 Milyar dari Karim Busines Consulting Jakarta.
- c. Unit usaha syariah terbaiktahun 2007 dengan asset < Rp 100 Milyar dari Majalah Investor.

#### **5. Makna Logo Bank Sumut Syariah**

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait ber-sinergi membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank

Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna Orange sebagai simbol hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energi yang dipadu dengan warna Biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna Putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statement Bank Sumut. Jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran dan dukungan untuk membangun guna membesarkan Sumatera Utara.<sup>40</sup>

## 6. Produk Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan

Produk-produk di Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan dapat dilihat dalam tabel berikut:<sup>41</sup>

**Table III.1 Produk Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan**

<b>Nama Produk</b>	<b>Jenis Produk</b>	<b>Prinsip Produk</b>
Penghimpun Dana (funding)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tabungan marwah</li> <li>- Giro IB wadiah</li> <li>- Tabungan makbul</li> <li>- Tabungan marhamah</li> <li>- Deposito ibadah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wadiah yad-dhamanah</i></li> <li>- <i>Wadiah yad-dhamanah</i></li> <li>- <i>Wadiah yad-dhamanah</i></li> <li>- <i>Mudharabah mutlaqah</i></li> <li>- <i>Mudharabah mutlaqah</i></li> </ul>
Penyaluran Dana (lending)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembiayaan jual beli</li> <li>- Pembiayaan bagi hasil</li> <li>- Pinjaman gadai emas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Murabahah</i></li> <li>- <i>Mudharabah</i></li> <li>- <i>Musyarakah</i></li> <li>- <i>Qard</i></li> </ul>
Jasa (service)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bank garansi</li> <li>- Inkaso</li> <li>- Kliring</li> <li>- Kiriman uang (transfer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Kafalah</i></li> <li>- <i>Wakalah</i></li> <li>- <i>Wakalah</i></li> <li>- <i>Wakalah</i></li> </ul>

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Pembiayaan Bank Sumut Syariah diakses melalui [www.banksumut.com](http://www.banksumut.com), 9 maret 2019.

## **7. Deskripsi Tugas ( Job Description)**

PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya yaitu pemimpin, wakil pemimpin, seksi administrasi dan penyelamatan pembiayaan, seksi pelayanan nasabah, seksi operasional, control intern (KI).

### **a. Pemimpin**

Pemimpin Cabang Bank Sumut Syariah Medan memiliki tanggung jawab:

- 1). Memimpin, mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi.
- 2). Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris dan jaringan kantor untuk dituangkan ke dalam rencana kerja anggaran tahunan bank.
- 3). Menyusun program kerja kantor cabang sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4). Menindak lanjuti hasil temuan atau rekomendasi dari Kontrol Intern.
- 5). Memeriksa setiap proses pengambilan keputusan dan memastikan resiko resiko yang diambil atas setiap keputusan dalam batas toleransi yang tidak merugikan bank baik saat ini maupun masa yang akan datang.
- 6). Meminimalisir setiap potensi resiko yang mungkin terjadi pada setiap kegiatan oprasional, kredit, likuiditas, pasar dan resiko lainnya.
- 7). Melaporkan setiap resiko yang berpotensi terjadi atas setiap kegiatan kantor cabang kepada direksi.
- 8). Melakukan evaluasi atas kinerja unit/kerja bawahannya.
- 9). Menyelenggarakan serah terima jabatan dan pengambilan sumpah jabatan kepada pegawai yang dipromosikan sebagai pejabat structural bawahannya sesuai ketentuan yang berlaku.



- 10). Menyelenggarakan rapat yang bersifat koordinasi, bimbingan, pengarahan, *transfer of knowledge* dan atau sosialisasi ketentuan maupun produk baru secara periodic dalam rangka peningkatan kerja, pengetahuan dan pelayanan.
- 11). Mewakili Bank dalam mengadakan hubungan kerjasama dengan pihak lain yang berkaitan pelaksanaan fungsi kantor cabang.
- 12). Membuat laporan terkait oprasional bank sesuai ketentuan yang berlaku.
- 13). Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas kantor cabang.

#### **b. Wakil Pemimpin**

Wakil Pemimpin mempunyai tanggung jawab:

- 1). Membantu pimpinan kantor cabang bank sumut syariah medan dalam kegiatan penghimpunan dana, pemasaran jasa-jasa bank dan pemasaran layanan syariah sesuai rencana kerja bank. Kegiatan pengelolaan likuiditas, pembuatan laporan dan kearsipan sesuai ketentuan yang berlaku, mengolah dana Pemerintah daerah untuk menjaga agar tidak beralih ke bank lain, menjalin dan memelihara hubungan dengan masyarakat dan instansi pemilik dana, memelihara dan menjaga giro wajib minimum (GWM) kantor cabang, mengolah dan mengamankan kunci penyimpanan uang dan surat berharga/surat barang agunan kredit, mengawasi kepatuhan pejabat dan pegawai terhadap pelaksanaan standar oprasional prosedur di lingkungan unit kerja/kantor di bawah koordinasi (kantor kas, payment point).
- 2). Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk unit kerja di bawah koordinasinya yang dituangkan ke dalam rencana kerja anggaran tahunan bank.

- 3). Menyusun program unit kerja di bawah koordinasinya sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4). Memberikan saran atau pertimbangan kepada Pimpinan Cabang tentang langkah-langkah yang perlu diambil di bidang tugasnya.
- 5). Membuat laporan terkait oprasional bank sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6). Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas unit kerja di bawah koordinasinya.

### **c. Seksi Pemasaran**

Seksi Pemasaran memiliki tanggung jawab:

- 1). Membantu Pimpinan Kantor Cabang Babk Sumut Syariah Medan dalam mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi pemasaran unutup dituangkan kedalam unit kerja anggaran tahunan bank.
- 2). Menyusun program kerja seksi pemasaran sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 3). Menindaklanjuti hasil temuan dan atau rekomendasi dari Kontrol Intern/satuan pemeriksaan internal pemeriksa eksternal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Pimpinan Cabang.
- 4). Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus kredit.
- 5). Melakukan kunjungan ke lokasi proyek yang telah dibiayai secara periodic dalam rangka pengawasan atas kredit yang diberikan.
- 6). Melakukan kunjungan kepada debitur yang menunggak sebagai upaya pembinaan dan menggali informasi atas kendala yang dihadapi debitur untuk mencari solusi pemecahannya.

- 7). Membuat laporan terkait oprasional Seksi Pemasaran sesuai ketentuan yang berlaku.
- 8). Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas Seksi Pemasaran.

#### **d. Seksi Administrasi & Penyelamatan Pembiayaan**

Seksi Administrasi dan Penyelamatan Pembiayaan memiliki tanggung jawab:

- 1). Membantu Pimpinan Kantor Cabang Babk Sumut Syariah Medan dalam kegiatan administrasi pembiayaan yang terdiri dari pemeriksaan ulang kelengkapan persyaratan pembiayaan, membuat perjanjian pembiayaan untuk ditandatangani oleh debitur, pemilik barang jaminan bila barang jaminan milik pihak ketiga, notaris dan pimpinan cabang syariah, menginput data pencairan pembiayaan ke dalam system, membuat nota-nota pencairan pembiayaan,
- 2). Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi administrasi dan penyelamatan pembiayaan.
- 3). Menyusun Program Seksi Administrasi dan Penyelamatan Pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja yang melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4). Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiayaan dengan mengkoordinir penagihan tunggakan pembiayaan.
- 5). Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiayaan non lancar.
- 6). Mempersiapkan surat pengajuan penagihan/penyelamatan pembiayaan bermasalah kepada BUPLN atas izin kantor pusat.
- 7). Memelihara data nasabah pembiayaan termasuk data instansi dan menyimpan seluruh dokumen pembiayaan.

- 8). Melakukan evaluasi atas kinerja pegawai seksi administrasi dan penyelamatan pembiayaan.
- 9). Mengolah dan mengamankan kunci penyimpanan surat barang agunan pembiayaan.
- 10). Mewakili Bank dalam mengadakan hubungan kerjasama dengan pihak lain berkaitan dengan pelaksanaan fungsi Seksi Administrasi dan Penyelamatan Pembiayaan.

#### **e. Seksi Pelayanan Nasabah**

Seksi Pelayanan Nasabah memiliki tanggung jawab:

- 1). Membantu Pimpinan Kantor Cabang Babk Sumut Syariah Medan dalam memelihara persediaan kas pada tingkat yang efisien sehingga likuiditas tidak terganggu dalam rangka mengoptimalkan rentabilitas daerah dan menjaga agar tidak beralih ke bank lain, mengawasi kepatuhan pegawai terhadap pelaksanaan standar operasional prosedur di lingkungan seksi pelayanan nasabah.
- 2). Mengajukan rencana anggaran investasi, investaris untuk seksi pelayanan nasabah yang akan dituangkan dalam rencana kerja anggaran tahunan bank.
- 3). Menyusun program kerja seksi pelayanan nasabah sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4). Memastikan uang tunai yang ada di teller masih dalam batas yang ditentukan.
- 5). Memeriksa dan membubuhkan paraf persetujuan atas nota-nota, rekapitulasi teller dan jurnal yang diterbitkan seksi pelayanan nasabah.

- 6). Menyiapkan uang tunai untuk *cash supply* ke kantor cabang syariah pembantu setelah mendapat persetujuan dari Wakil Pimpinan Cabang Syariah dan membukukannya.
- 7). Mengatur pembayaran gaji otonom dan dinas/instansi lainnya.
- 8). Menerima, memeriksa, memproses dan menangani berbagai hal yang berhubungan dengan kartu ATM sesuai ketentuan yang berlaku.
- 9). Membuat surat peringatan saldo minimum giro yang harus dipenuhi dengan surat peringatan penarikan cek/giro serta menatausahakannya dengan baik.
- 10). Mencetak seluruh rekening koran bulanan giro dan rekening koran debitur untuk disampaikan kepada nasabah dan untuk kepentingan pengarsipan.
- 11). Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di kantor cabang maupun unit bawahannya.
- 12). Membuat laporan terkait oprasional bank sesuai katentuan yang berlaku.

#### **f. Seksi Oprasional**

Seksi Oprasional memiliki tanggung jawab:

- 1). Membantu Pimpinan Kantor Cabang Babk Sumut Syariah Medan dalam memeriksa kebenaran posting atas seluruh transaksi keuanagan di kantor cabang, mengelola aktiva tetap, inventaris dan barang logistic berupa peralatan tulis menulis serta barang cetakan oprasional kantor cabang, mengolah sumber daya manusia kantor cabang unit unit kantor di bawahnya.
- 2). Melakukan proses tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca .
- 3). Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih ahrus di bayar pada akhir tahun buku.

- 4). Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menatausahakan penyimpanannya.
- 5). Melakukan administrasi pendistribusian surat menyurat dan mengawasi, memelihara serta mengatur ruang arsip kantor cabang.
- 6). Menatausahakan surat edaran, surat instruksi, surat keputusan nota dinas Direksi dan naskah tata dinas lainnya.
- 7). Memonitor dan mengerjakan pengiriman surat melalui tromol pos maupun pengantar surat.

**g. Kontrol Intern**

Kontrol Intern memiliki tanggung jawab:

- 1). Membantu Pimpinan Kantor Cabang Babk Sumut Syariah Medan dalam melakukan pemeriksaan atas kebenaran transaksi dan verifikasi nota serta memeriksa kelengkapan persyaratan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2). Melakukan penyelidikan terhadap kecurangan/manipulasi yang terjadi dan memberikan rekomendasi kepada Pimpinan Cabang mengenai langkah penyelesaiannya serta tindakan preventif.
- 3). Membuat catatan atas setiap kesalahan/penyimpangan yang terjadi baik jenis maupun petugas/ pejabat yang melakuakn dan secara rutin setiap bulan dilaporkan kepada Pimpinan Cabang dengan tembusan kepada Direksi, Divisi Usaha Syariah atau Divisi Pengawasan.

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Strategi meningkatkan produktivitas kinerja karyawan melalui pelatihan dan kerjasama tim**

Strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Cabang Syariah Medan pada hari Jum'at 08 Maret 2019. Maka diperoleh informasi bahwa strategi Bank Sumut Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, melalui:<sup>42</sup>

#### 1). Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan motor penggerak terhadap jalannya perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang ada, sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas, dengan pemberian kesadaran ini diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya. Bentuk pemberian motivasi melalui kesadaran dalam pertemuan, pemberian motivasi secara internal melalui panggilan kepada karyawan secara personal oleh pimpinan.

#### 2). Pemberian Diklat

Dalam peningkatan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan mempunyai tujuan yang dititik beratkan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan tentu akan memberikan manfaat yang diperoleh terutama perusahaan

---

<sup>42</sup> Hasil Wawancara dengan Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Medan pada tanggal 8 Maret 2019.

dan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam strategi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- a). Meningkatkan rasa puas, menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan serta mengurangi angka ketidakhadiran. Hal ini dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- b). Memperbaiki metode dan sistem kerja. Hal ini dapat memperlancar proses kerja dan efisiensi waktu.
- c). Mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga mengurangi beban pemborosan.
- d). Komunikasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih baik. Hal ini menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Diklat diselenggarakan oleh PT. Bank Sumut Syariah Medan waktu penyelenggaraan tergantung materi yang diberikan.

### 3. Diberikan Promosi Jabatan

Promosi adalah pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu pada jenjang tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada. Apabila terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jabatan.

#### **b. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan**

Menurut Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Medan, pegawai harus terus dilatih dan dilatih agar mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan tersebut dan persaingan kerja serta untuk meningkatkan kinerja. Setiap instansi pasti memiliki efisiensi namun itu tergantung pada baik buruknya dari kinerja pegawai yang merupakan kelanjutan instansi untuk tetap bisa mencapai



keberhasilan dari suatu tujuan instansi. maka dari itu kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai maka semakin tinggi tingkat keberhasilan yang akan dicapai.<sup>43</sup>

Oleh karena itu hal yang utama yang diketahui oleh seorang pimpinan atau manajaer adalah harus melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan kerjanya. Pimpinan atau manajer instansi harus melaukakan pelaksanaan pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai lama yang sudah ada di dalam instansi karna akan sangat mendorong pegawai agar produktivitas kerja mereka lebih meningkat. Pelatihan ini berpengaruh positif karna akan mampu memperbaiki keterampilan, kemampuan-kemampuan dan menambah pengetahuan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Peranan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, salah satu upaya yang ditempuh instansi adalah dengan memberikan pelatihan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan demikian pelaksanaan program pelatihan mempunyai hubungan atau kaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

---

<sup>43</sup> Hasil Wawancara dengan Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Medan pada tanggal 8 Maret 2019.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas dalam Tim**

Efektivitas kerja pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka.

Hasil Produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tim yaitu:<sup>44</sup>

- 1). Konteks Organisasional
- 2). Struktur
- 3). Strategi
- 4). Lingkungan Budaya
- 5). Sistem Penghargaan

Karakter Tim yang penting adalah jenis, struktur, komposisi tim. Karakteristik Tim ini mempunyai proses internal tim yang kemudian memengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif.

### **d. Manfaat dan Kerugian Bekerjasama dalam Tim**

Berdasarkan hasil wawancara, Pimpinan Bank Sumut Syariah Cabang Medan mengemukakan beberapa manfaat bekerjasama dalam tim, yaitu:<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Hasil Wawancara dengan Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Medan pada tanggal 8 Maret 2019.

<sup>45</sup> Hasil Wawancara dengan Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Medan pada tanggal 8 Maret 2019.

### 1). Tingkat Usaha

Tim karyawan sering mengeluarkan banyak energy dan kreativitas para pekerja yang menyukai ide penggunaan otak dan badan mereka untuk mencapai tujuan.

### 2). Kepuasan Anggota

Bekerjasama dalam tim dapat membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan antar sesama anggota.

### 3). Pengetahuan dan Keterampilan Kerja yang Luas

Tim memperoleh sumber-sumber yang intelektual dari beberapa anggota.

### 4). Responsifitas Organisasional

Tim-tim karyawan meningkatkan fleksibilitas karena para pekerja dapat diorganisasi dan para karyawan ditugaskan kembali ketika dibutuhkan.

Adapun beberapa kerugian bekerjasama dalam tim, yaitu:

### 1). Penyusunan Kembali Kekuasaan

Ketika perusahaan membentuk para pekerja garis depan dalam tim, para manajer enggan menyerahkan kekuasaan.

### 2). Penikmat Cuma-Cuma

Seorang anggota tim yang mendapat keuntungan dari keanggotaan tim, tetapi tidak melaksanakan bagian pekerjaan yang sebanding.

### 3). Sistem Revisi

Penilaian kerja dengan system penghargaan harus direvisi untuk mencerminkan pendekatan tim yang baru kalau tidak kerjasama tim akan gagal.

## C. Pembahasan

### 1. Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Pelatihan di PT. Bank Sumut Syariah Medan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bank Sumut Syariah Medan yang telah diuraikan, maka dapat dipahami bahwa strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dilakukan oleh Bank Sumut Syariah Medan tidak lepas dari unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, perilaku, wawasan maupun kemampuan. Pemberian motivasi berupa pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan. Sehingga karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan. Benrazavi dan Silong menyatakan kerjasama tim sebagai factor penting yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan.<sup>46</sup> Kerjasama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dalam melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain.

### 2. Pelatihan Berperan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT Bank Sumut Syariah Medan

Peranan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan harus terus dilatih dan dilatih agar mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan tersebut dan persaingan kerja serta untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu hal yang utama yang diketahui oleh seorang pimpinan atau manajer adalah harus melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan kerjanya. Namun realisasi pelatihan tersebut belum optimal dikarenakan manajemen kesulitan dalam mengatur jadwal pelatihan dan pengumpulan staff, mengingat oprasional perusahaan juga harus

---

<sup>46</sup>Benrazavi, S., dan Silong, A. D. *Employee's Job and Influence on Willingnes to Work and Team*. Journal of Management Policy and Practise, Vol. 14. No. 1. 2013.

tetap berjalan. Athar melaporkan pelatihan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas.<sup>47</sup>

### 3. Seberapa Jauh Peranan Antara Pelatihan dan Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan?

Peranan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, salah satu upaya yang ditempuh instansi adalah dengan memberikan pelatihan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Hanaysha mengungkapkan jika organisasi yang lebih menekankan pada kerjasama tim dapat menikmati hasil yang menguntungkan seperti meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas tinggi dan pengembangan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Athar, R., and Shah, F.M. *Impact of Training of Employees Performance (Baking Sektor Karachi)*. IOSR journal of Business and Management. Vol. 17. No. 11. 2015.

<sup>48</sup> Hanaysha, Jalal. *Testing the Effect of Employess development teamwork, Employess Training of employes Productivity in Higher Education*. Internasional Journal of Learning and Development. Vol. 6. No. 1. 2016

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan pada hasil pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Yang didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses yang ditemui selama karirnya.
2. Kerjasama Tim cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Kinerja yang di capai sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.
3. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### **B. Saran**

1. Pengajuan saran mengacu pada hasil pembahasan penelitian berupa meningkatkan pelatihan yang diberikan untuk memenuhi, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan bekerja karyawan seperti kembali mengatur jadwal pelatihan secara periodic dan menambah jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini, mengingat persaingan yang semakin tinggi.

2. Meningkatkan kerjasama tim dapat dilakukan dengan membentuk tim yang baik seperti perlunya meningkatkan kedekatan dan ikatan antar karyawan sehingga tercipta rasa tolong menolong dan saling mendukung dalam im kerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat mencakup ruang lingkup sector yang lebih luas dan mungkin menambah variabel moderating seperti tingkat pendidikan, ukuran organisasi, aspek penghargaan dan aspek lainnya. Hal tersebut memungkinkan untuk mengidentifikasi aspek kunci lain yang harus dipertimbangkan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Karya. 2000.
- Agung, I Gusti Ngurah. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2012.
- Al-Quran dan Terjemahannya. Departemen Agama Republik Indonesia. 2011.
- A.M Sugeng Budiono. *Kesehatan Kerja*. Semarang. Badan Penerbit: UNDIP. 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Dessler. Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh Jilid 1 Bekerjasama dengan Faramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta. 2001.
- [Http:// www. Leadership. Park. Com// new/more-about/](http://www.Leadership.Park.Com/new/more-about/) Tahap-tahap Perkembangan Tim. Html.
- Husen, Umar. *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. KBBI Induktif. Yogyakarta. PPM. 2009.
- Mondy. R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi ke sepuluh jilid 1 bekerjasama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muchdarsyah, Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rony, Salinding. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. 2012.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit STEI YKPN. Yogyakarta. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.



- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Suprihanto, John. *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. 2000.
- Sustrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2009.
- Wahid. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Rajawali press.2010.
- Widodo, S. *Manajemen Sumber Daya Pengembangan Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Wiludjeng, Sri. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.
- Windy, Mg. Marischa. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis, Unisbank. Semarang. 2009.