

**ANALISIS PENGARUH PROGAM PENGEMBANGAN KARYAWAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Sastra Satu (S1)  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh :

**AHMAD NAILUN NAJIH**

NIM: 112411090

**JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN WALISONGO SEMARANG**

**2016**

Drs. H. Hasyim Syarbani M.M.  
 Jl. Pelem Kweni No.8 Tambak Aji RT/RW 07/02 Ngaliyan Semarang  
 H.Much Fauzi, SE., MM.  
 Dk. Genting Ds. Walangsari Rt 04 Rw 01 Kel. Walangsari Moga Pemalang

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Ahmad Nailun Najih

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Ahmad Nailun Najih

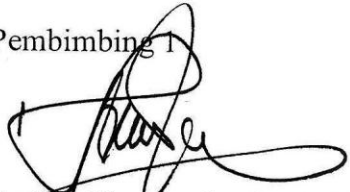
Nim : 112411090

Judul : Analisis Pengaruh Progam Pengembangan dan Kompensasi  
 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPRS  
 Artha Mas Abadi Pati.

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.


*Wassalamua'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

  
Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M  
 NIP: 1957013 198203 1002

Semarang, 16 Mei 2016

Pembimbing II

  
H. Much Fauzi, SE., MM.  
 NIP: 19730217 200604 1001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jln. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Ngaliyan Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Ahmad Nailun Najih  
NIM : 112411090  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul : Pengaruh Program Pengembangan dan Kompensasi Terhadap  
Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi  
Pati.

Telah memunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
Walisongo Semarang dinyatakan Lulus pada Tanggal :

.....14 Juni 2016.....

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) guna  
memperoleh Gelar Sarjana dalm Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 14 Juni 2016

Penguji I

A. Turmudi, SH., M. Ag  
NIP.19690705 200501 1 004

Penguji II

Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M  
NIP. 1957013 198203 1 002

Penguji III

Prof. Dr. Hj. Mujibatun, M. Ag  
NIP.19590413 198703 2 001

Penguji IV

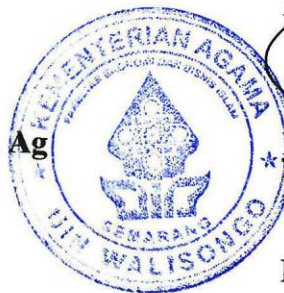
Heny Yuningrum, S.E, M.Si  
NIP. 19810609 200701 2 005

Pembimbing I

Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M  
NIP. 1957013 198203 1 002

Pembimbing II

H. Much Fauzi, SE., MM  
NIP.19730217 200604 1 001



**MOTTO**

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”<sup>1</sup>.

(Q.S An-Najm: 39)

---

<sup>1</sup> Achmad Haldani, *Al-Qur'an terjemah Dwibahasa*, (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), hal. 937

## **PERSEMBAHAN**

Sebuah karya sederhana saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan, kekuatan, dan keyakinan dalam menyelesaikan skripsi ini. Nabi Muhammad SAW yang perjalanan hidupnya mampu memotivasi penulis agar menjalankan hidup sebaik mungkin meskipun banyak rintangannya.
2. Bapak dan Ibu saya, (Bapak Khumaidi dan Ibu Mua'zaroh) Kedua Orang tua sekaligus orang yang paling berjasa dalam hidup saya, dua insan yang sangat saya cintai dan sayangi. Terima kasih banyak atas curahan kasih sayang, didikan, pengorbanan, perhatian, kasih sayang dan keikhlasan do'amu yang tak pernah berhenti.
3. Adikku tercinta Ahmad Aqibun Najih dan Dwi wanty Anggreini (calon istri) yang selalu memberikan motivasi, dukungan, do'a yang telah kalian berikan. Semoga Allah selalu memberikan kebahagiaan hidup.
4. Sahabat terbaikku, Farid Hidayat, Ahmad Lutfhi, yang selalu memberikan semangatnya.
5. Guru-guruku di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik dengan tulus ikhlas, mengajarku untuk tekun belajar dan memberikan do'a mengiring setiap jejak langkahku dalam mencari ilmu yang penuh barokah.
6. Seluruh Dosen FEBI dan Dosen Pembimbing saya, bapak Hasyim Syarbani dan Bapak Fauzi yang telah banyak membantu penulis dan memberikan banyak ilmu dan pengalaman kepada penulis.

7. Seluruh teman-teman seperjuangan EIC angkatan 2011, Terima kasih atas perhatian dan kebersamaan kekeluargaan selama ini, semoga kita kelak menjadi orang sukses dunia akhirat.
8. Sahabat-sahabat DEMA UIN Walisongo 2015 (Ulfa, Luqman, Syamsul, Fian, Marco, Fais, Jule, Eka, jadid, rahmat, rif'an, ifada, ofti) terima kasih atas suportnya.
9. Almamaterku tercinta UIN Walisongo Semarang, semoga semakin jaya dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 16 Mei 2016

Deklarator,

Ahmad Nailun Najih  
NIM. 112411090

## ABSTRAK

Dewasa ini tingkat persaingan dunia bisnis semakin ketat dan mengglobal. Untuk dapat bersaing, peran daripada sumber daya manusia didalamnya begitu vital, termasuk didalam PT. BPRS Artha Mas Abasi Pati. Program pengembangan dan kompensasi merupakan bagian dari konsep strategi yang diterapkan PT. BPRS Artha Mas Abasi Pati dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, bahwasannya program pengembangan dan kompensasi sangat berperan penting dan berkontribusi dalam mendongkrak kinerja karyawan. Dari fenomena tersebut mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh program pengembangan dan kompensasi terhadap peningkatan produktifitas kerja kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abasi Pati.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah program pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, Apakah program pengembangan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian angket. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Tehnik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikorelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simulasi, dan uji koefisien determinasi, dan dengan bantuan alat pengolah data SPSS 16.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data diperoleh regresi liner berganda sebagai berikut  $Y=5,401+0,291 X_1+0,582X_2$ . Dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel progam pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar 2,91% dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,213) >  $t_{tabel}$  (1,701) dengan nilai probabilitas 0,003 (jauh lebih kecil dari 0,05), sedangkan untuk variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap peningktan produktifitas kerja karyawan sebesar 5,82% dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  (5,421) >  $t_{tabel}$  (1,701) dengan nilai probabilitas 0,000 (jauh lebih kecil dari 0,05). Sedangkan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa pengaruh variabel progam pengembangan dan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,526 >  $F_{tabel}$  3,340 dan nilai probabilitas 0,000 (signifikan) jauh lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama daam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Kata kunci : progam pengembangan, kompesasi, peningkatan produktivitas kerja



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala taufiq dan hidayah-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pengembangan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati” dengan baik tanpa kendala yang berarti. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya yang senantiasa membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang penuh ilmu. Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) dalam jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Walisongo Semarang.

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun yang sangat berarti bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

3. Bapak H. Ahmad Furqon, LC., MA selaku ketua Prodi Ekonomi Islam dan Bapak Mohammad Nadzir, SHI., MSI. selaku sekretaris Prodi Ekonomi Islam.
4. Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M dan Bapak H. Much Fauzi, SE., MM. selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ade Yusuf Mujjaddid selaku dosen wali studi yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis.
6. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membekali penulis dengan banyak ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayahanda Khumaidi dan Ibunda Mu'azaroh terima kasih atas segala hal yang engkau berikan padaku. Kalian adalah segalanya. Adikku Ahmad Aqibun Najih, Dwi Wanty Anggreini (Calon Istri) Terima kasih atas doronganmu dan suportnya.
8. Terima kasih kepada Bapak Direksi dan segenap jajaran karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati yang telah bersedia menerima, membantu, dan memberikan informasi kepada penulis sehingga penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan.
9. Untuk temen-temen seperjuangan EIC, terimakasih atas kebersamaannya selama ini baik dalam suka maupun duka, semoga sukses semuanya dan semoga tali persaudaraan kita selalu terjalin.

10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat di PMII, KMPP, DEMA UIN Walisongo Semarang 2015 yang sudah memberikan suport dan do'anya. Semoga talisilaturahmi kita semua tetap terjaga dengan baik.
11. Terimakasih untuk sahabat terbaikku, Farid Hidayat, Ahmad Lutfhi, yang selalu memberikan suport dan do'anya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan dan memperkaya khazanah keilmuan, untuk [enulis khususnya, dan untuk pembaca pada umumnya, amin.

Samarang, 16 Mei 2016

Penulis,

Ahmad Nailun Najih  
NIM. 112411090

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xviii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR GRAFIK.....	xxii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	7
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Definisi MSDM.....	10
2.2. Pengembangan Karyawan.....	11
2.2.1. Definisi Pengembangan Karyawan.....	11
2.2.2. Tujuan Pengembangan Karyawan.....	13
2.2.3. Komponen-Komponen dalam Pengembangan Karyawan.....	15

2.2.4. Faedah Pengembangan Karyawan.....	16
2.3. Kompensasi.....	17
2.3.1. Definisi Kompensasi.....	17
2.3.2. Jenis Kompensasi.....	18
2.3.3. Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi.....	19
2.3.3.1. Sistem Kompensasi.....	19
2.3.3.2. Kebijaksanaan Kompensasi.....	19
2.3.4. Asas Kompensasi.....	20
2.3.5 Tujuan Kompensasi.....	21
2.3.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.4. Produktifitas Kerja.....	23
2.4.1. Pengertian Produktifitas Kerja.....	23
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	25
2.4.3. Pengukuran Produktifitas Kerja.....	27
2.5. Penelitian Terdahulu.....	29
2.6. Kerangka Berfikir.....	30
2.7. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METEDOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.1.1. Jenis Data.....	32
3.1.2. Sumber Data.....	32
3.2. Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1. Populasi.....	33
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.3.1. Wawancara.....	34
3.3.2. Kuesioner.....	34
3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran Data.....	35
3.5. Teknik Analisi Data.....	37
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37

3.5.1.1. Uji Validitas.....	37
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.2.1. Uji Multikolonieritas.....	39
3.5.2.2. Uji Heterokedastisitas.....	39
3.5.2.3. Uji Autokorelasi.....	40
3.5.2.4. Uji Normalitas.....	40
3.5.3. Analisis Regresi Liner Berganda.....	41
3.5.4. Hipotesis.....	42
3.5.4.1. Uji F.....	42
3.5.4.2. Uji t.....	42
3.5.4.3. Koefisien Determinasi.....	43
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1. Sejarah PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	44
4.1.2. Visi dan Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	44
4.1.2.1. Visi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	44
4.1.2.1. Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	45
4.1.3. Produk-Produk PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	45
4.1.4. Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.....	48
4.2. Karakteristik Responden.....	51
4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2. Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.3.1. Progam Pengembangan.....	54
4.3.2. Kompensasi.....	56
4.3.3. Peningkatan Produktifitas Kerja.....	57
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	59

4.5.1. Uji Multikolinieritas.....	59
4.5.2. Uji Autokorelasi.....	60
4.5.3. Uji Normalitas.....	61
4.5.4. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.6. Analisis Linier Berganda.....	65
4.7. Koefisien Determinasi.....	66
4.8. Uji F.....	67
4.9. Uji t.....	68
4.10. Pembahasan.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	73
5.3. Penutup.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>BIODATA DIRI</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data pendidikan Karyawan .....	3
Tabel 3.1 Definisi variabel dan pengukuran Data .....	35
Tabel 4.1 Tingkat pendidikan dan jabatan karyawan .....	50
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden .....	52
Tabel 4.3 Usia responden .....	52
Tabel 4.4 Pendidikan responden .....	53
Tabel 4.5 Hasil skor kuesioner .....	45
Tabel 4.6 Hasil uji validitas .....	58
Tabel 4.7 Hasil uji reabilitas instrumen .....	59
Tabel 4.8 Hasil uji multiolinieritas .....	60
Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier .....	65
Tabel 4.11 Koefisien determinasi .....	66
Tabel 4.12 Hasil uji F .....	67
Tabel 4.13 Hasil uji t .....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran .....	31
Gambar 4.1 Struktur oraganisasi PT. Artha Mas Abadi Pati.....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Hasil uji normalitas .....	62
Grafik 4.2 Grafik normal probability plot .....	63

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2015, Negara Indonesia mulai dihadapkan dengan perdagangan bebas di kawasan Asia yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah masa dimana negara anggota ASEN saling berkompetisi utamanya dalam sektor ekonomi, termasuk sektor jasa (keuangan atau perbankan). Organisasi atau perusahaan abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, jasa, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Persaingan dunia bisnis dari waktu ke waktu semakin ketat dan global. Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi atau perusahaan yang unggul dan dapat bersaing dibutuhkan manajemen yang handal dan respon yang tepat dalam mengantisipasi setiap persaingan yang terjadi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins (2002) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau proses. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai

---

<sup>1</sup>[http://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia/2014/08/140826\\_pasar\\_tenaga\\_kerja\\_aec](http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenaga_kerja_aec)

diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Pengembangan (*development*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan, selain itu Islam juga mendorong para pemeluknya untuk melakukan pengembangan (*development*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan dan pendidikan, menurut Handoko (2000)<sup>3</sup> faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002)<sup>4</sup> kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja

---

<sup>2</sup> Ahmad Ibrahim Abu Musa, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Jakarta: Grafindo Persada, 2006, hlm.117

<sup>3</sup>T. Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001, hal 154

<sup>4</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.2009.hlm.

mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal pendidikannya, karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati masih banyak yang berlatar belakang SLTA. Pendidikan formalpun masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Bukti data latar belakang pendidikan karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

**Tabel 1.1**

**Data Pendidikan Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Prosentase(%)</b>
SLTA	16	53.3%
S1	14	46.7%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang lulusan SLTA ada 16 karyawan, sedang yang lulusan S1 ada 14 karyawan. Dalam hal ini pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.<sup>5</sup>

PT. BPR Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha pesantren Maslakhul Huda yang didirikan oleh KH. MA. Ahmad sahal Mahfudh (Almarhum). Sistem keuangan yang berada di lingkungan pesantren Maslakhul Huda dirintis melalui unit simpan pinjam syari'ah (USPS) Koprasi Eka Serba Abadi sejak febuari 2002. Empat Thun kemudian tepatnya pada tanggal 28 juni 2006, unit simpan pinjam (USPS) berubah

---

<sup>5</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 10.

menjadi PT. BPRS Artha Mas Abadi yang telah mendapatkan izin operasional dari bank indonesia.

PT. BPRS Artha Mas Abadi memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Pihak manajemen sudah menerapkan strategi yang cukup maksimal dan terprogram dalam melakukan pengembangan tersebut.

Begitu pula dengan pemberian kompensasi. PT. BPRS Artha Mas Abadi menerapkan kompensasi kepada karyawannya ada dua macam yaitu kompensasi finansial maupun non finansial. Masing-masing diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas, dan kualifikasi pendidikan, serta menurut hasil riset awal pemberian kompensasi dirasa sudah cukup adil, sesuai dan menarik dengan besaran rupiah yang tidak disebutkan manajemen.

Dalam pemberian program pengembangan dan *reward* (Jumlah Kompensasi) di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati tersebut, sudah dapat memotivasi karyawan walaupun belum keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan apa yang dipaparkan Bapak Habib selaku koord. Admn, bahwasannya program pengembangan yang diterapkan di PT. Artha Mas Abadi Pati ini sudah sangat struktural. Artinya dalam waktu satu bulan sekali pihak direktur mengadakan pelatihan kepada semua karyawannya.<sup>6</sup>

Dari beberapa jurnal atau penelitian terdahulu yang saya baca, seperti halnya penelitian yang dilakukan Dedy Gunawan yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika Pengembangan ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Pengembangan sebesar 0,575 serta uji signifikansi parsial (uji t) hasilnya sebesar 3,286 dan hasil signifikansi di bawah 5%, yaitu 0,002 persen. Dan besarnya pengaruh langsung pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,418.

Dalam prakteknya keputusan mengadakan pengembangan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya adanya

---

<sup>6</sup>Wawancara dengan Bapak Habib selaku Koord. Admn PT. BPR Artha Mas Abadi Pati.

peningkatan dalam absensi, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, banyak keluhan karyawan, terjadinya kemacetan produksi, tingkat pemborosan yang tinggi, penggunaan tenaga ahli atau staf yang tidak efisien, dan banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu. membuktikan bahwa program pengembangan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.<sup>7</sup>

Begitupun dengan penelitiannya Ahmad Baidowi “Pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drive 1 semarang” dalam penelitiannya dijelaskan bahwa variabel Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi Pengembangan sebesar 0,821, dan hasil signifikansi di bawah 5 persen, yaitu 0,000persen.<sup>8</sup>

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nur Fuadina “pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.” Dalam penelitiannya di jelaskan bahwa program pengembangan tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ini buktikan dengan  $t_{hitung}$  bahwa variabel pengembangan karyawan diperoleh 1,784 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,108 (lebih besar dari 0,05).

Pengembangan karyawan yang dilakukan KJKS BMT Muamalat Limpung telah mampu meningkatkan pengetahuan karyawan, baik pengetahuan tentang metode dan teknik yang perlu dilakukan dalam melakukan pekerjaan karyawan. Namun dalam meningkatkan keahlian para karyawan nampaknya masih kurang maksimal.<sup>9</sup>

Fokus dalam penelitian ini adalah peneliti ingin membuktikan apakah program pengembangan juga bisa mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Pati.

Sehingga berdasarkan pemaparan diatas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Program Pengembangan dan Kompensasi**

---

<sup>7</sup>Dedy Gunawan, *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Skripsi Fakultas Syari’ah UIN Walisongi, 2012

<sup>8</sup>Ahmad Baedowi, *Pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drive 1 semarang*, skripsi FEBI UIN Walisongo, 2014.

<sup>9</sup>Nur Fuadina “*Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS Bmt Muamalat Limpung.*” Skripsi UIN WS FEBI, 2014.

## **Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Artha Mas Abadi Pati.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk menghindari supaya dalam pembahasan skripsi dengan judul yang diangkat oleh penulis, dan dapat menghasilkan pembahasan yang obyektif dan terarah maka pokok pembahasannya adalah:

1. Apakah ada pengaruh program pengembangan karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?
3. Apakah ada pengaruh program pengembangan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari uraian perumusan masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian meliputi sebuah karyawan di PT. BPR Artha Mas Abadi Pati.
2. Variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian ini adalah 2 variabel, yaitu: Variabel bebas (*Independen Variabel*) Meliputi: Program pengembangan dan Kompensasi. Dan Variabel Terikat (*Dependen Variabel*) yaitu Peningkatan produktivitas kerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
3. Alat analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Uji Hipotesis dengan Uji t (Regresi persial), Uji f (Regresi simultan), Uji Determinasi (R square), Interpretasi Persamaan Regresi.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.



- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, menambah khasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai pengembangan karyawan dan kompensasi.
- b. Bagi perusahaan, sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai kualitas pelayanan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- d. Bagi penulis Lain, sebagai informasi tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian maka rancangan penulisan sebagai berikut:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

##### **Bab II : Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis

##### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian yang meliputi Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

**Bab IV : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum PT. BPR Artha Mas Abadi Pati, gambaran umum responden, persebaran data responden, penyajian dan penjelasan hasil estimasi data.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran-saran dari penulis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines, dan Market*. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia.

Malayu S.P. Hasibuan MSDM adalah<sup>1</sup> ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang di miliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi. MSDM adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

---

<sup>1</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.hlm.

MSDM ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam memujudkan tujuan yang optimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus di perhatikan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.

Secara fungsional MSDM memiliki fungsi yang paling berkait satu dengan yang lainnya, semua fungsi tersebut merupakan aktifitas yang simultan. Fungsi MSDM bertujuan untuk:

- 1) Membantu organisasi mencapai tujuan organisasi
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memanfaatkan keahlian dan kemampuan pegawai secara efisien
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri
- 5) Menjaga kebijakan yang etis dan tanggung jawab pribadi para pegawai
- 6) Mengelola perubahan korelasi antara individu, kelompok, organisasi dan masyarakat.<sup>2</sup>

## **2.2 Pengembangan Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Pengembangan Karyawan**

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

---

<sup>2</sup>Budiyanto Eko. *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013, hal 53

Perbedaan pelatihan dan pengembangan, Henry Simamora menjelaskan bahwa Pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik; sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.<sup>3</sup>

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan:<sup>4</sup>

*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total Environment.*

(Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a partikular job.*

(Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Jika pengembangan karyawan kurang diperhatikan, akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah operasional-operasional lainnya merupakan efek kurangnya pengembangan karyawan yang kurang diperhatikan. Apapun bentuk pengembangannya, program hendaknya yang memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Termasuk program-program ini adalah harus yang bersifat partisipatif, relevan, repetitive (pengulangan) dan memberikan umpan balik mengenai kemandirian para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan, meskipun harus tetap kita waspadai adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.<sup>5</sup>

### **2.2.2 Tujuan Pengembangan Karyawan**

---

<sup>3</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, Hal.176

<sup>4</sup> Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 69

<sup>5</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 4), Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA, 2000,

Pengembangan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :<sup>6</sup>

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja akan meningkat, kualitas, dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

---

<sup>6</sup> Malayu, *Manajemen ...*, Hal. 71

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human *relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.<sup>7</sup>

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan:

- a. Pengetahuan karyawan
- b. Keterampilan karyawan
- c. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.<sup>8</sup>

### 2.2.3 Komponen-Komponen dalam Pengembangan Karyawan

---

<sup>7</sup> Ardana Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2012, hal92-93

<sup>8</sup>Ibid. hlm. 52

Hal-hal yang perlu diperhatikan agar pengembangan karyawan mampu dikatakan berhasil:

#### 1. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*manajerial skills*) dan *conceptual skills*.

#### 2. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan ini. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas sehingga sasaran dari pengembangan itu optimal.

#### 3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

#### 4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlah ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

#### 5. Pelatih

Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Pelatih juga harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan materi pelatihan.

#### 6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan.



#### 2.2.4 Faedah Pengembangan

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut diatas dapat disimpulkan pula faedah atau manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah tentang latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi. John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya "*Training A Handbook for Line Managers*" yang dikutip oleh Drs. Manullang dalam bukunya "manajemen personalia" menyebut adanya 13 faedah nyata latihan/pengembangan tersebut sebagai berikut:

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.<sup>9</sup>

### 2.3 Kompensasi

#### 2.3.1 Definisi kompensasi

Secara harfiah kata kompensasi berasal dari kata *compensation* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai bayaran atau upah. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau koperasi.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Susilo Martoyo, *op.cit.*, hlm. 69

<sup>10</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, 584.

Menurut Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan baik itu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial. Dan dalam Penelitian ini Kompensasi yang akan di bahas adalah Kompensasi Finansial.

### **2.3.2 Jenis Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbagi dalam dua bentuk yaitu:

#### **1. Kompensasi yang bersifat finansial**

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi. Kompensasi yang bersifat finansial diantaranya adalah:

##### **a. langsung yang terdiri dari:**

- 1) Bayaran pokok yang terdiri dari gaji dan upah
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran dari kinerja karyawan.
- 3) Bayaran insentif yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan.

##### **b. Kompensasi tidak langsung terdiri dari:**

- 1) Program-program proteksi yang terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
- 2) Bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- 3) Fasilitas, misalnya ruang kantor yang nyaman, tempat parkir khusus, dan lain-lain.

#### **2. Kompensasi yang bersifat non finansial**

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi ini berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, tanggungjawab, rasa pencapaian, pengakuan, dan tantangan.

- b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi ini meliputi kebijakan-kebijakan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.<sup>11</sup>

### **2.3.3 Sistem dan Kebijakan Kompensasi**

#### **2.3.3.1 Sistem Kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

b) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

#### **2.3.3.2 Kebijakan Kompensasi**

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, posisi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (Gaji/upah/upah insentif) dan kompensasi tidak langsung

---

<sup>11</sup> Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, Kunci, dan Keberhasilan, Jakarta: CV Haji Masagung, 1994, h. 140.

(kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

Misalnya, susunan kompensasi ditetapkan untuk kompensasi langsung sebesar 60% dari perusahaan sedangkan kompensasi tidak langsung sebesar 40% dari pendapatannya akan dapat memperbaiki kehadiran karyawan. Contoh, PT Sakti menetapkan susunan kompensasi 60% komponen langsung dan 40% komponen tidak langsung (transport dan uang makan). Susunan kompensasi yang seperti diatas akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 2.3.4 Asas Kompensasi

Program pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang peburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

##### 1) Asas keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Allah berfirman dalam surat Al- ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS. Al-Ahqaf:19)<sup>12</sup>*

---

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an...*, Hal.505

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Islam berprinsip bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

## 2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.<sup>13</sup> Allah berfirman dalam surat Asy-Syu'ara ayat 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

*Artinya: "dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan." (QS. Asy-Syu'ara:183)<sup>14</sup>*

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam kompensasi bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasanya diberikan.

### 2.3.5 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. T. Hani Handoko berpendapat tentang tujuan-tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

---

<sup>13</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen...* hlm 122

<sup>14</sup>*Ibid.*, Hal.608

1. Memperoleh tenaga kerja yang berkualitas

Kompensasi perlu diterapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*under pay*) dan lebih (*over pay*) kepada karyawan. Memenuhi peraturan-peraturan pemerintah Program kompensasi yang baik memperhatikan dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. Tujuan diberikannya kompensasi ini, supaya karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan mendapatkan timbal balik yang sesuai dari perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih betah bekerja di perusahaan tersebut.<sup>15</sup>

### **2.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

---

<sup>15</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, Hl 156

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2000:128) antara lain :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan Untuk Membayar
- 3) Organisasi Buruh
- 4) Produktivitas
- 5) Pemerintah.
- 6) Biaya Hidup.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Bila perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu menegvaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) jika seorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan dia produktif. Tapi kalau dia menganggur, dia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam, Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.(Qs. At-Taubah : 105)<sup>16</sup>*

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem.

- a) Konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.
- b) Konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.
- c) Konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur -unsur yang relevan sebagai sistem.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam Oslo 1984 adalah sebagai berikut : ( J. Ravianto, 1985 )

---

<sup>16</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an...*, 204



1. Produktivitas adalah konsep universal, yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakain banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, ketrampilan, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber daya lainnya.
4. Produktivitas berbeda pada masing-masing Negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan, serta harapan-harapan yang dimiliki oleh Negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu,teknologi, dan teknik-teknik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofis dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk mencapai mutu kehidupan yang baik.<sup>17</sup>

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Payaman J. Simanjuntak peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.Kenyataannya, kelambanan pertumbuhan produktivitas merupakan suatu kegagalan dari semangat organisasi dan merupakan cerminan bagaimana para manajer dan pekerja menilai organisasinya.<sup>18</sup>

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

##### 1) Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja.

---

<sup>17</sup> James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003, h. 320.

<sup>18</sup> A. Dale Timpe, *Produktivitas*, PT. Elek Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, Jakarta: Jakarta, 2000, hlm. 4

2) Gizi dan kesehatan

Dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja.

3) Motivasi/kemauan

Produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4) Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti :

- a. Adanya kesempatan untuk bekerja,
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja,
- c. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

5) Kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri.

6) Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, dan lain sebagainya.

### **2.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Adapun beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

1. *Konowledge*

Pengetahuan adalah hal yang mendasar dalam pencapaian produktivitas. Karena dengan pengetahuan yang luas dan dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Ketrampilan ini bisa diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

### 3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan ketrampilan adalah dua faktor pembentuk suatu kemampuan tersebut. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, maka diharapkan ia juga mempunyai tingkat ability yang tinggi pula.

### 4. *Attitudes, dan*

Sikap atau yang disebut attitude dapat didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Maksudnya adalah respon baik atau buruk seseorang terhadap pernyataan atau perbuatan orang lain. Dalam hal ini sikap yang diharapkan adalah sikap yang baik, karena baik buruknya sikap karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

### 5. *Behaviors*

Dari sudut biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang bersangkutan, yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku manusia adalah suatu aktivitas manusia itu sendiri.<sup>19</sup>

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Adapun indikator-indikator produktivitas pekerja adalah:

#### 1. Prestasi kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Dapat dilihat dengan indikator :

---

<sup>19</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) jilid 1 edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2008, h. 92.

- a. Kecakapan adalah kemampuan, kesanggupan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya.
  - b. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan / keterampilan tentang metode suatu pekerjaan.
2. Kualitas kerja
- Adalah mutu yang dihasilkan didasarkan pada standar yang ditetapkan. Dapat dilihat dengan indikator:
- a. Keterampilan kerja adalah kemampuan (kecakapan) dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugasnya.
  - b. Keberhasilan kerja merupakan kepuasan pemberian tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.
3. Kuantitas kerja
- Adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
4. Disiplin kerja
- Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.<sup>20</sup>

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Djatmiko Novianto “*Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan*” menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dan juga Terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan dan kelayakan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Penelitian oleh Dedy Gunawan “*Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat*”

---

<sup>20</sup>Habib Masruri, *Pengaruh ...*, dipublikasikan h.37

<sup>21</sup> Djatmiko Novianto “*Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan*”

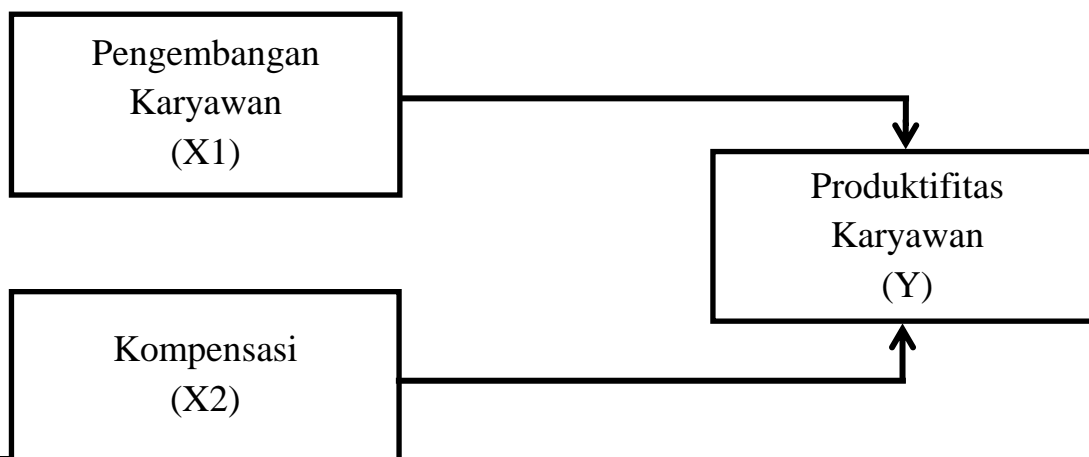
*Indonesia Cabang Semarang*”. Menyimpulkan bahwa pengembangan dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh angka R square atau Koefisiensi Determinasi  $R^2$  0,428, berarti 42,8% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Sedangkan sisanya 57,2% disebabkan oleh sebab-sebab lain.<sup>22</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Diniyah Damayanthi dan Wahyuddin mahasiswa program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan senioritas terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Surakarta*” menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Dan adapun hasil dari nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,804 yang artinya sebesar 80,4% variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

## 2.6 Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka berfikir



<sup>22</sup> Penelitian oleh Dedy Gunawan ”*Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, Semarang : Jurusan Ekonomi Islam, 2012*

## 2.7 Hipotesis

Dari Model kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis tentang produktivitas kerja karyawan PT. BPR Artha Mas Abadi Pati, yaitu :

- H0** = Terdapat Pengaruh negatif dan tidak signifikan antara program pengembangan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- H1** = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- H2** = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.
- H3** = Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 1.1 Jenis dan Sumber Data

##### 1.1.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kuantitatif. karena penulis melakukan pengamatan langsung pada objek yaitu PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan di lapangan atau masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil dari lapangan atau masyarakat.<sup>1</sup>

Sedangkan penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

##### 1.1.2 Sumber Data

Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai semua hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Adapun dalam penelitian ini, penulis mengambil dua jenis data, antara lain yaitu :<sup>2</sup>

###### a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber aslinya (langsung dari informan) yang memiliki informasi atau data tersebut. Sumber utama yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara langsung dengan pegawai di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

###### b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diolah lebih lanjut dan di sajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari data tentang di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati mengenai gambaran umum tentang perusahaan dan berbagai sumber informasi yang telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, majalah, dan literatur yang

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2013, h. 12

<sup>2</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta : Erlangga, 2009, Hal.86

berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan dapat mendukung hasil penelitian.

## 1.2 Populasi dan Sampel

### 1.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup>Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 30 orang.

### 1.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.<sup>4</sup>Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).<sup>5</sup>

Sampel yang diambil adalah metode sensus atau *sampling jenuh*. *sampling jenuh* (sensus) adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 30 orang. Atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi

---

<sup>3</sup> Wiratna Sujarweni, Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 13

<sup>4</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, h.

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 116



karyawan bekerja di PT. BPR Artha Mas Abadi Pati akan dijadikan sample yaitu sebesar 30 Orang.<sup>6</sup>

### **1.3 Metode Pengumpulan Data**

#### **1.3.1 Wawancara (*Interview*)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.<sup>7</sup> Dalam hal ini penulis menyelidiki secara langsung atau tanya jawab dengan pihak manajer HRD (*human resourch development*) yang dapat memberikan informasi dan data yang sesuai dengan kebutuhan.

#### **1.3.2 Kuesioner (*Angket*)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikiiirim melalui pos atau internet.

Dalam hal ini teknis kuesioner, penulis memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sebagai anggota sampel penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

#### **1.3.3 Dokumentasi**

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang

---

<sup>6</sup>M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011, h. 115

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode ...*, Hal.137

masih *actual* dan sesuai dengan masalah penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menela'ah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. Yaitu brosur dan website dan *softfile*. Adapun dokumen yang penulis peroleh antara lain : company profil, struktur organisasi, foto-foto dan data-data terkait.

#### 1.4 Variable Penelitian Dan Pengukuran Data

Variabel yang ditulis peneliti terdapat dua variabel bebas (*independen variabel*) yaitu motivasi (X1) dan pengembangan karyawan (X2) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah :

1. Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.
2. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Produktifitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

**Tabel 3.1**

**Variable Penelitian Dan Pengukuran Data**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator-Indikator</b>	<b>Skala</b>
Progam Pengembangan (X1)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang melalui pendidikan dan pelatihan.	1. Sasaran, 2. Kurikulum, 3. Sarana, 4. Pelatih, 5. Peserta, 6. Pelaksanaan,	Likert
Kompensasi (X2)	Semua pendapatan yang berbentuk	1. Kompensasi fanansial (langsung	Likert

	uang atau barang langsung maupun tidak langsung ataupun suatu penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	dan tidak langsung) 2. Kompensasi non finansial	
Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)	tingkat kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk/jasa dalam suatu perusahaan.	1. Prestasi kerja 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Disiplin kerja	Likert

Sumber: Dikembangkan Penulis

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap responden dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan atau masalah yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam suatu riset tertentu.<sup>8</sup> Dengan menggunakan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat di jadikan sebagai tolak ukur untuk membuat suatu pernyataan atau pertanyaan yang perlu di jawab oleh responden.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat setuju                      diberi skor 4
2. Setuju                                diberi skor 3
3. Tidak setuju                        diberi skor 2

---

<sup>8</sup>Jonatan Sarwono, Metode Riset Skripsi: *pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012, hlm. 72

4. Sangat tidak setuju                      diberi skor 1

## 1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu, statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>9</sup> Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari t tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.<sup>10</sup>

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N \sum X^2 - (N \sum Y^2) - (Y)^2}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y)

X = Skor setiap item

Y = Skor total

N = jumlah responden

---

<sup>9</sup> Muchamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Semarang : Walisongo Pers, 2009, Hal. 209

<sup>10</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariat dengan program SPSS*. Cetaka VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hal 49.

### 1.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Disini teknik pengukuranreabilitas yang digunakan penulis adalah teknik cronbach Alpha yaitu untuk menentukan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha /  $r > 0,60$ .

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  : item pertanyaan tidak reliabel

$H_1$  : item pertanyaan reliabel

Dengan statistik uji sebagai berikut:<sup>11</sup>

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisienreliability instrument(cronbachalfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = varians butir pertanyaan

$\sigma^2$  = total varians

Kriteria uji yang digunakan adalah:

- 1) Apabila  $r_{hitung}(cronbachalpha) > 0,60$  maka  $H_0$ ditolak, dan dapat disimpulkan item pertanyaan reliabel.
- 2) Apabila  $r_{hitung}(cronbachalpha) > 0,60$  maka  $H_0$ diterima, dan dapat disimpulkan item pertanyaan tidak reliabel.

## 1.5.2 Uji Asumsi Klasik

### 1.5.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen.<sup>12</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi

---

<sup>11</sup> Muhammad, *Metode...*, Hal.130

<sup>12</sup>Umar Husain, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Cetakan 3, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010, hal 80.

yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Namun tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

#### 1.5.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat nilai varians antarnilai Y, apakah sama atau heterogen.<sup>13</sup> Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dengan ketentuan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada menentukan pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 1.5.2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah ada data tersebut berdistribusi normal atau tidak.<sup>14</sup> Berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus *diagonal* dan *plotting data* akan dibandingkan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka

---

<sup>13</sup> Suharyadi, *Statistik...*, Hal.231

<sup>14</sup> Sarwono Jonathan, *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif (menggunakan prosedur SPSS)*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2012, h.al 96.

garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat diseleksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun formula dari regresi berganda yaitu sebagai berikut:<sup>15</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktifitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Program pengembangan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

e = Error term

### **1.5.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Hipotesis merupakan proposi yang akan di uji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis akan ditolak jika

---

<sup>15</sup>*Ibid*, Hal.88

faktanya menyangkal kebenaran dan hipotesis akan diterima jika faktanya membuktikan kebenarannya.<sup>16</sup>

#### 1.5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Merumuskan hipotesis statistik :

- a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya X1 dan X2 secara simultan (Bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
- b.  $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , artinya X1 dan X2 secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y. (Sudjana, 1996:355)

Kaidah pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima

Kaedah pengambilan keputusan dalam Uji-F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  di tolak.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  di terima.

#### 1.5.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual. Antara lain:

1. Merumuskan hipotesis statistik
  - a.  $H_0: \beta_1 = 0$ , maka X1 dan X2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
  - b.  $H_0: \beta_1 > 0$ , maka X1 dan X2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. Kaidah pengambilan keputusan
  - a. Terima  $H_0$ , jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
  - b. Tolak  $H_0$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kaedah pengambilan keputusan dalam Uji-t dengan menggunakan SPSS adalah:

---

<sup>16</sup>Rianse Usman, *Metedologi Penelitian dan Ekonomi*, Bandung:Alfabeta, 2012, Hal 87.



- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. (Sudjana, 1996:388).<sup>17</sup>

#### **1.5.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen / terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen. (Kuncoro, 2001)

---

<sup>17</sup>Yudha Bagja Diputra, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan jasa dan Penetapan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Hotel Arwana di Jakarta*, Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2007

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah BPRS Artha Mas Abadi**

PT. BPR Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha pesantren Maslakhul Huda yang didirikan oleh KH. MA. Ahmad sahal Mahfudh (Almarhum). Sistem keuangan pesantren di lingkungan pesantren Maslakhul Huda dirintis melalui unit simpan pinjam syari'ah (USPS) Koprasi Eka Serba Abadi sejak febuari 2002. Empat Tahun kemudian tepatnya pada tanggal 28 juni 2006, unit simpan pinjam (USPS) berubah menjadi PT. BPRS Artha Mas Abadi yang telah mendapatkan izin operasional dari bank indonesia.

Dasar hukum pendirian BPRS Artha Mas Abadi adalah :

- a. Surat keputusan direktorat perbankan syari'ah bank indonesia nomor 7/1776/DPbS tanggal 4 November 2005 perihal persetujuan prinsip pendirian PT. BPRS Artha Abadi Abadi.
- b. Surat keputusan gubernur bank indonesia nomor 8/KEP.GB/2006 tanggal 1 Juni 2006 tentang pemberian izin usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah.
- c. Akta Pendirian Perseron Terbatas Nomor 50.
- d. Keputusan menteri hukum dan Hak Asasi Manusia Replublik Indonesia Nomor C-1404 HT. 01. 01 TH. 2006 tentang pengesahan Akta Pendirian Artha Mas Abadi.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi**

###### **4.1.2.1 Visi PT. BPRS Artha Mas Abadi**

Membentuk lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sehat dan tangguh sebagai wujud kepedulian pesantren maslakhul huda terhadap masyarakat dan sebagai contoh bagi pesantren-pesantren lain.

###### **4.1.2.2 Misi PT. BPRS Artha Mas Abadi**

- a. Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat diwilayah operasional PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi.

- b. Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional BPR Syariah Artha Mas Abadi.

#### **4.1.3 Produk-produk PT. BPRS Artha Mas Abadi**

Produk-produk yang ada di BPRS Artha Mas Abadi dibagi menjadi 2 macam yaitu :

##### 1. Produk simpan pinjam

###### a. Tabungan Wadiah

Yaitu bentuk pengalihan dana pihak ketiga yang dananya dapat disetor dan diambil sewaktu-waktu. Tabungan ini menggunakan sistem wadiah (titipan).

Ketentuan :

- 1) Setoran awal minimal Rp. 25.000,-
- 2) Dapat diambil kapan saja
- 3) Bonus komperatif

###### b. Tabungan mudhorobah

Merupakan tabungan yang dikelola dengan sistem bagi hasil (Mudharabah).

Adapun tabungan yang menggunakan sistem ini adalah :

###### 1) Tabungan haji

Tabungan haji ini membantu mewujudkan niat nasabah beribadah haji agar lebih mudah dan terpecaya.

Ketentuan :

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000,-
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 100.000,- per bulan
- c) Nisabah bagi hasil ditetapkan berdasarkan perjanjian
- d) Pengambilan tabungan hanya dapat diambil untuk pembayaran ongkos naik haji (ONH)

###### 2) Tabungan Qurban

Tabungan ini membantu nasabah dalam merencanakan dan mewujudkan niat untuk melakukan ibadah qurban.

Ketentuan :

- a) Setoran awal minimal Rp. 50.000,-
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000,- per blam

- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan akad perjanjian
- d) Penarikan tabungan dapat dilakukan pada awal bulan Dzulhijah atau jika pendapatan sudah mencapai satu tahun

3) Tabungan masa depan

Tabungan ini membantu para nasabah alam merencanakan masa depan (rencana pernikahan, persalinan, hari tua, dll)

Ketentuan :

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000,-
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 100.000,- per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian
- d) Jangka waktu minimal 3 tahun

4) Tabungan pendidikan

Tabungan pendidikan ini membantu para nasabah daam merencanakan biaya pendidikan anak.

Ketentuan :

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000,-
- b) Setoran selanjutnya minimal rp. 50.000,- per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian
- d) Jangka waktu menyesuaikan dengan jenjang pendidikan anak

c. Deposito Mudharabah

Depositi mudharabah merupakan layan investasi yang dikelola dengan sistem bagi hasil (Mudharabah).

Ketentuan :

- 1) Setoran minimal Rp. 100.000,-
- 2) Jangka waktu 3,6 dan 12 tahun
- 3) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjajian
- 4) Pencarian bisa dilakukan pada saat jatuh tempo

2. Produk pembiayaan

a. Pembiayaan murabahah

Yaitu bentuk pembiayaan dengan sistem murabhah (Jual beli). Produk ini ditunjukkan untuk usaha-usaha perdagangan atau kebutuhan konsumtif. Produk

ini mempunyai skim murabaha perdagangan, pembiayaan murabahah kecil/mikro dan pembiayaan murabahah karyawan. Jangka waktu pembiayaan ini adalah 10 s.d. 24 bulan.

b. Pembiayaan Musyarakah

Yaitu bentuk pembiayaan dengan sistem musyarakah (bagi hasil). Pembiayaan ini diberikan kepada nasabah yang memiliki kegiatan usaha dibidang pertanian dengan jangka waktu 4,5 dan bulan.

c. Pembiayaan multijasa

Merupakan pembiayaan diadakan sebagai solusi persoalan keuangan yang berkaitan dengan biaya pendidikan, kesehatan, talangan umroh, maupun biaya talangan hajatan untuk pernikahan maupun khitanan.

Pembiayaan multijasa ini memiliki prinsip syariah dengan menggunakan akad ijarah ataupun akad kafalah, dengan jangka waktu 10 sampai 36 bulan dengan ujah atau fee yang relatif ringan.

Syarat pengajuan pembiayaan multijasa di PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah sebagai berikut :

- 1) Mengisi formulir permohonan
- 2) Foto copy KTP suami istri dan KK
- 3) Agunan sertifikat atau BPKB kendaraan bermotor
- 4) Melampirkan rencan kebutuhan

d. Produk gadai emas

Yaitu produk ini memadukan anata Qardh, Rahn,

Dan ijarah. Agunan yang digunakan adaah emas denga jangka waktu 4 bulan.

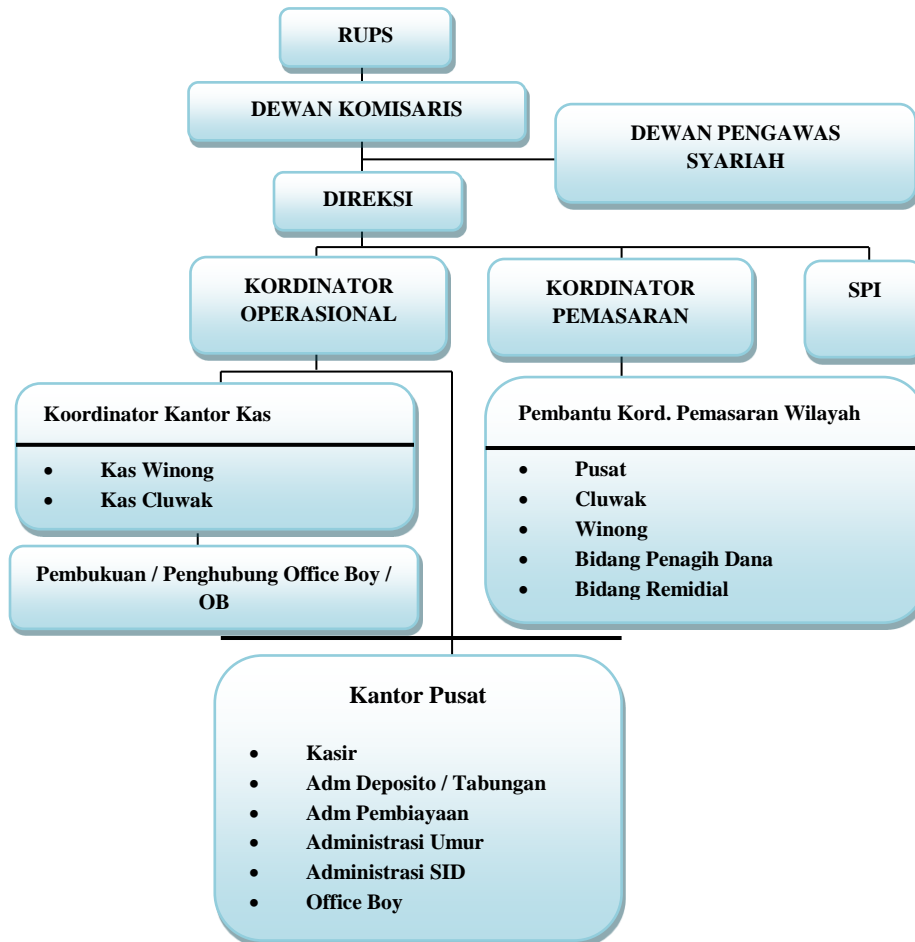
Syarat pengajuan gadai emas di PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah sebagai berikut :

- 1) Mengisi formulir pendaftaran
- 2) Foto copy KTP
- 3) Menyerahkan agunan berupa emas beserta surat-surat atau kwintansi.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi



Dari stuktur organisasi PT. BPR Artha Mas Abadi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : H. Abdul Ghofarrozin

Komisaris : H. Ahmad Mutamakinn

2. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : KH. Ali Fatah

Anggota : H. Ahmad Manhajussiddad, L.c., MSI

H. Ghufron Halim, SE., MM

3. Direksi

Direktur Utama : Hj. Sri Hariyati

- Direktur : Mumu Mubarak, SS, M.EI
4. Satuan Pengawas Intern (SPI): Susiyati, SE
5. Koordinator Pemasaran : Ahmad Hidayatullah, SHI
- Staf Pemasaran : 1) Abdul Syukur  
2) Moh. Nurhadi, S.Pdi  
3) Agus Sya'roni  
4) Moh. Jadi  
5) Ali Nurhadi
6. Koordinator Operasional : Mahtarul Jamil, SE
7. Kasir : Eka Septiana, SE.Sy
8. Adm Deposito/Tabungan : Isnay Choiriyati, SEI
9. Adm Pembiayaan : 1) Endang Susilo Astuti, SE  
2) Isroatin Nikmah
10. Adm Umur : Khabib Solihin, SE.Sy
11. Adm SID : Agus Supriyono, S.Kom
12. Office Boy : Dwi Kastari
13. Sopir : Edi Sulistiyo

**Tabel 4.1**

**Tingkat pendidikan dan jabatan  
karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi**

<b>No</b>	<b>NAMA</b>	<b>L/P</b>	<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>	<b>JABATAN</b>
1.	Ahmad Hidayatullah, SHI	L	S1	Koord. Pemasaran
2.	Moh. Nurhadi, S.Pdi	L	S1	Pemasaran
3.	Agus Sya'roni	L	SLTA	Pemasaran
4.	Moh. Jadi	L	SLTA	Pemasaran
5.	Ali Nurhadi	L	SLTA	Pemasaran
6.	Susiyati, SE	P	S1	SPI
7.	Muhtarul Jamil, SE	L	S1	Koord. Operasional
8.	Eka Septiana, SE.Sy	L	S1	Kasir

9.	Isnay Choiriyati, SE	P	S1	Adm. Dep / Tab
10.	Endang Susilo Astuti, SE	P	S1	Adm. Pembiayaan
11.	Isroatin Nikmah	P	SLTA	Adm. Pembiayaan
12.	Khabib Solihin, SE.Sy	L	S1	Adm. Umur
13.	Agus Supriyono, S. Kom	L	S1	Adm. SID
14.	Dwi Kastari	P	SLTA	Office Boy
15.	Edi Sulistiyo	L	SLTA	Sopir
16.	Abdul Syukur	L	SLTA	Staff Koord. Pemasaran Pusat
17.	Siti Nur Hamidah, SEI	P	S1	Kasir
18.	Ahmad Sya'roni	L	SLTA	Pembekuaan/Pengh
19.	Ahmad Ismail, S.Pd.I	L	S1	Staff Pemasaran
20.	Ahmad Soleh	L	SLTA	Staff Pemasaran
21.	Syamsul Hadi	L	SLTA	Staff Pemasaran
22.	Anis Afian Fitriana, SE.Sy	P	S1	Kasir
23.	Zunaedi	L	SLTA	Pembukuan / Penghubungan
24.	Muhtar Luthfi, SE	P	S1	Staff Pemasaran
25.	Budi Waluyo	L	SLTA	Staff Pemasaran
26.	Ahmad Musyafak	L	SLTA	Staff Pemasaran
27.	Ahmad Mahsun, S.Ag	L	S1	Staff Pemasaran
28.	Ahmad Sahadi	L	SLTA	Staff Pemasaran
29.	Setiono	L	SLTA	Staff Pemasaran
30.	Luqmanul Hakim	L	SLTA	Staff Pemasaran

Sumber : Data Primer yang di olah 2016



## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberi informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian. Penyajian data deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian data tersebut. Adapun karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan. Responden dalam penelitian adalah semua karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati yang berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden melalui kuesioner dapat di gambarkan sebagai berikut :

### 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pato adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase(%)
Laki-laki	23	76.7%
Perempuan	7	23.3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 20 orang atau 76.7%, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau 23.3%. dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPR Artha Mas Abadi berdominan karyawan laki-laki.

### 4.2.2 Berdasarkan Usia

Usia berkaitannya dengan perilaku dilokasi kerja biasanya sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dari peneitian mengenai usia berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 30 karyawan pada PT. BPR Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
17-29	17	56.7%

30-40	13	43.3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar responden berusia 17-29 dengan jumlah 17 orang atau 56.7%, usia 30-40 berjumlah 13 orang atau 43.3%. dapat disimpulkan bahwa usia responden terbanyak pada usia 17-29 tahun sebesar 56.7%.

#### 4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Dari penelitian mengenai pendidikan karyawan berdasarkan kuesioner dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

#### Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
SLTA	16	53.3%
S1	14	46.7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Bedarsakan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa dari 31 orang responden, sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SLTA yaitu 16 orang atau 53.3%, dan Sarjana sebanyak 14 orang atau 46.7%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak lulusan SLTA yaitu 53.3%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Adapun cara yang dilakukan oleh peneliti ini dalam membagikan kuesioner yaitu memberikan secara langsung kepada semua karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, mengenai analisis pengaruh program pengembangan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Data variabel-variabel dalam judul penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independent) adalah program pengembangan dan kompensasi, sedangkan untuk variabel (Dependent) adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini data hasil kuesioner.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Skor Kuesioner**

Variabel	Item Pertanyaan (P)	Total							
		STS (1)	%	TS (2)	%	S (3)	%	SS (4)	%
Program Pengembangan (X1)	P1	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3
	P2	0	0	0	0	27	90	3	10
	P3	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3
	P4	0	0	0	0	27	90	3	10
	P5	0	0	8	26,7	15	50	7	23,3
	P6	0	0	7	23,3	19	63,3	4	13,3
	P7	0	0	1	3,3	24	80	5	16,7
	P8	0	0	0	0	25	83,3	5	16,7
Kompensasi (X2)	P9	0	0	0	0	24	80	6	20
	P10	0	0	0	0	24	80	6	20
	P11	0	0	0	0	25	83,3	5	16,7
	P12	0	0	0	0	24	80	6	20
	P13	0	0	0	0	25	80	6	20
	P14	0	0	0	0	27	90	3	10
	P15	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3
Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)	P17	0	0	0	0	26	86,7	4	13,3
	P18	0	0	2	6,7	24	80	6	20
	P19	0	0	0	0	22	73,3	8	26,7
	P20	0	0	0	0	24	80	6	20
	P21	0	0	0	0	24	80	6	20
	P22	0	0	0	0	26	86,7	4	13,3
	P23	0	0	0	0	24	80	6	20
	P24	0	0	0	0	22	73,3	8	26,7

Sumber : Data primer yang diolah 2016

#### 4.3.1 Program Pengembangan

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel bahwa untuk variabel program pengembangan item pertanyaan pertama, 23,3% responden sangat setuju bahwa program pelatihan dan pendidikan yang karyawan terima selama ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dan 76,7% responden menyatakan setuju.

Pada item kedua, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju bahwa Program pelatihan yang karyawan terima selama ini menambah

pengetahuan dan keterampilan kerja yang karyawan butuhkan saat ini, dan 90% responden menyatakan setuju.

Pada item ketiga, sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa konteks / isi materi pelatihan tepat bagi kebutuhan pekerjaan karyawan, dan 76,7% responden menyatakan setuju.

Pada item keempat, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan mudah dipahami, dan 90% responden menyatakan setuju.

Pada item kelima, sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa sarana prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan sangat memadai, 50% responden menyatakan setuju, dan 26,7% responden menyatakan tidak setuju.

Pada item keenam, sebanyak 13,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan instruktur/pelatih dalam menyampaikan teori dan praktek memudahkan dipahami isinya, 63,3% responden menyatakan setuju, dan 23,3% responden menyatakan tidak setuju.

Pada item ketujuh, sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa peserta selalu berperan aktif ketika mengikuti pelaksanaan pelatihan., 80% responden menyatakan setuju, dan 3,3% responden menyatakan tidak setuju.

Pada item kedelapan, sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan melakukan evaluasi sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan berdampak bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan 83,3% responden menyatakan setuju.

#### **4.3.2 Kompensasi**

Pada item kesembilan, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah adil, dan 80% responden menyatakan setuju.

Pada item kesepuluh, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan kesehatan/BPJS dari perusahaan meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan, dan 80% responden menyatakan setuju.

Pada item kesebelas, sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi (tunjangan cuti) yang diberikan perusahaan sudah memuaskan, dan 83,3% responden menyatakan setuju.

Pada item duabelas, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan yang di berikan perusahaan mampu meningkatkan *skill and knowledge* perbankan karyawan, dan 80% responden menyatakan setuju.

Pada item ketigabelas, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa liburan merangsang semangat kerja, dan 80% responden menyatakan setuju.

Pada item keempatbelas, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju bahwa ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, dan 90% responden menyatakan setuju.

Pada item kelimabelas, sebanyak 23,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kekeluargaan dan solidaritas terhadap rekan sekerja sangat baik, dan 76,7% responden menyatakan setuju.

#### **4.3.3 Peningkatan produktivitas kerja**

Pada item keenambelas, sebanyak 13,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan secara optimal, dan 86,7% responden menyatakan setuju.

Pada item ketujuhbelas, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berpengalaman dalam pekerjaannya, 80% responden menyatakan setuju.

Pada item kedelapanbelas, sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sudah puas dengan hasil kerja yang dakukan., dan 73,3% responden menyatakan setuju.

Pada item kesembilanbelas, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sudah menguasai pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, dan 860% responden menyatakan setuju.

Pada item kedupuluh, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, dan 80% responden menyatakan setuju.

Pada item kedupuluhatu, sebanyak 13,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai apa yang di harapkan perusahaan, dan 86,7% responden menyatakan setuju.

Pada item kedupuluhdua, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu disiplin dalam melakukan aktivitas kerja, dan 86,0% responden menyatakan setuju.

Pada item kedupuluhtiga, sebanyak 26,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sudah mematuhi peraturan perusahaan, dan 73,3% responden menyatakan setuju.

#### 4.4 Uji Validitas Reabilitas Instrumen

Untuk menguji tingkat validitas dan reabilitas instrument, peneliti menggunakan analisis SPSS. Dalam pengujian validitas dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Besarnya *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2-28$  atau  $df$  28 dengan *alpha* 0,05% didapat dari  $r_{tabel}$  0,361. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (V. Wiratna Sujarweni 2015). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti, maka hasil pengujian validitas pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item pertanyaan	Coorreted pertanyaan total correlation	r tabel	Keterangan
Program pengembangan (X1)	Pertanyaan 1	0,808	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,703	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,808	0,312	Valid
	Pertanyaan 4	0,703	0,312	Valid
	Pertanyaan 5	0,588	0,312	Valid
	Pertanyaan 6	0,639	0,612	Valid
	Pertanyaan 7	0,749	0,312	Valid

	Pertanyaan 8	0,737	0,312	Valid
Kompensasi (X2)	Pertanyaan 9	0,926	0,312	Valid
	Pertanyaan 10	0,926	0,312	Valid
	Pertanyaan 11	0,563	0,312	Valid
	Pertanyaan 12	0,926	0,312	Valid
	Pertanyaan 13	0,962	0,312	Valid
	Pertanyaan 14	0,502	0,312	Valid
	Pertanyaan 15	0,688	0,312	Valid
Peningkatan produktifitas kerja (Y)	Pertanyaan 16	0,576	0,312	Valid
	Pertanyaan 17	0,763	0,312	Valid
	Pertanyaan 18	0,579	0,312	Valid
	Pertanyaan 19	0,496	0,312	Valid
	Pertanyaan 20	0,763	0,312	Valid
	Pertanyaan 21	0,576	0,312	Valid
	Pertanyaan 22	0,583	0,312	Valid
	Pertanyaan 23	0,579	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (0,321) dan bernilai positif. Dengan demikian item pertanyaan dikatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Uji Relibilitas Instrument**

Variabel	Relibilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	8 pertanyaan	0,776	Reliabel
X2	7 pertanyaan	0,797	Reliabel
Y	8 pertanyaan	0,765	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Dari hasil uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Relibilitas Coefficient* lebih dari 0,60. Dengan hasil alpha sebesar itu maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaa dari variabel X1, X2, dan Y dapat dikatakan reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpanan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent. Kriteria untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas ataukah tidak adalah dengan menggunakan VIF (*Variance Infalation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi tersebut dapat dikatakan terbebas dari Multikonieritas. Berikut uji multikioneritas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 :

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.401	2.042		2.646	.013		
	PENGEMBANGAN	.291	.091	.364	3.213	.003	.617	1.620
	KOMPENSASI	.582	.108	.614	5.412	.000	.617	1.620

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer yang diolah 2016

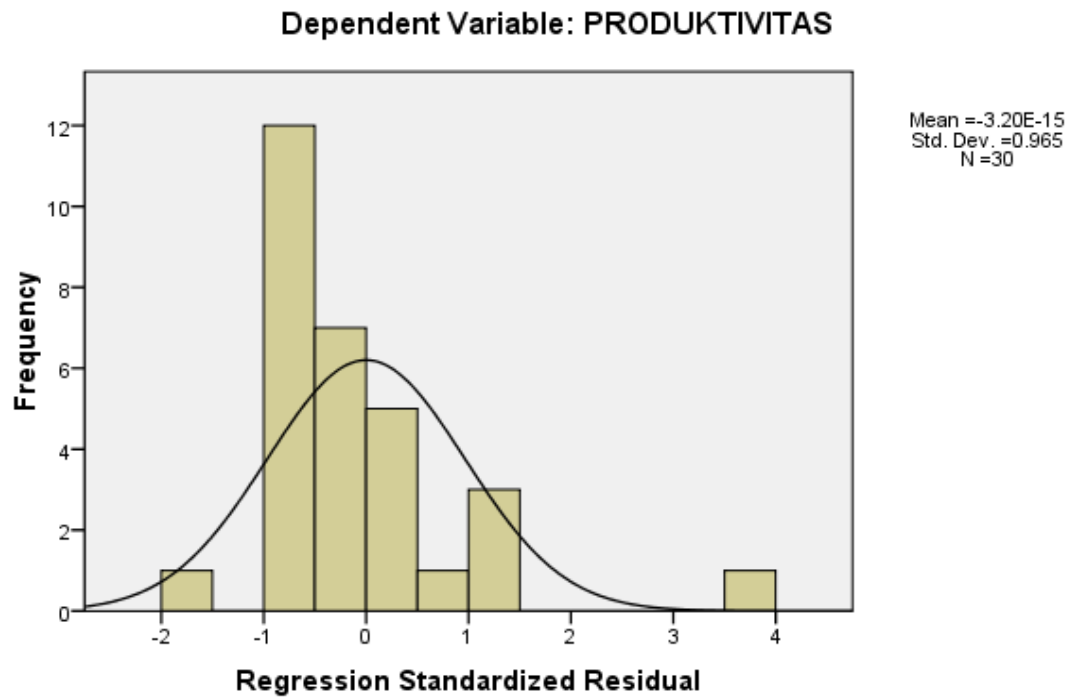
Dari hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF), pada hasil output diatas, variabel pelayanan islami X1 (program pengembangan) dan X2 (kompensasi) memiliki VIF tidak lebih dari 10 sebesar 1,620. Dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 sebesar 0,617. Dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda terbebas dari multikolinieritas.

#### 4.5.2 Uji Normalitas

Uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang dilakukan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat datanya. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis maka datanya dikatakan normal.



**Grafik 4.1**  
**Grafik Histogram**  
**Histogram**

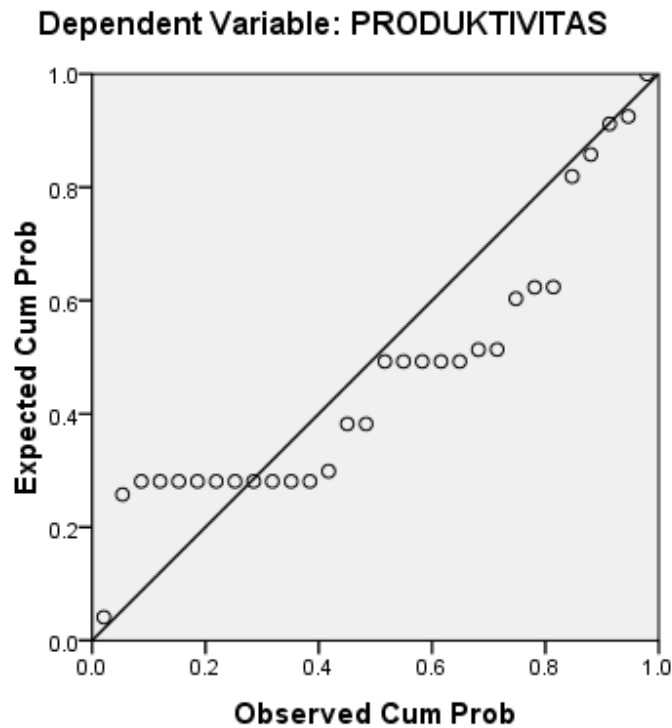


Sumber : Data primer yang diolah 2016.

Pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal, pada grafik diatas menunjukkan bahwa tampilan grafik histogram menunjukkan semua variabel baik variabel independent maupun variabel dependent terdistribusi dengan notmal yang mana grafik tersebut membentuk lonceng sempurna.

**Grafik 4.2**  
**Grafik Normal Probability Plot**

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



Sumber: Data primer yang diolah 2016.

Selain grafik histogram, normalitas dapat di deteksi dengan menggunakan grafik normal probability plot. Yang mana pada gambar 4.3 diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal. Dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

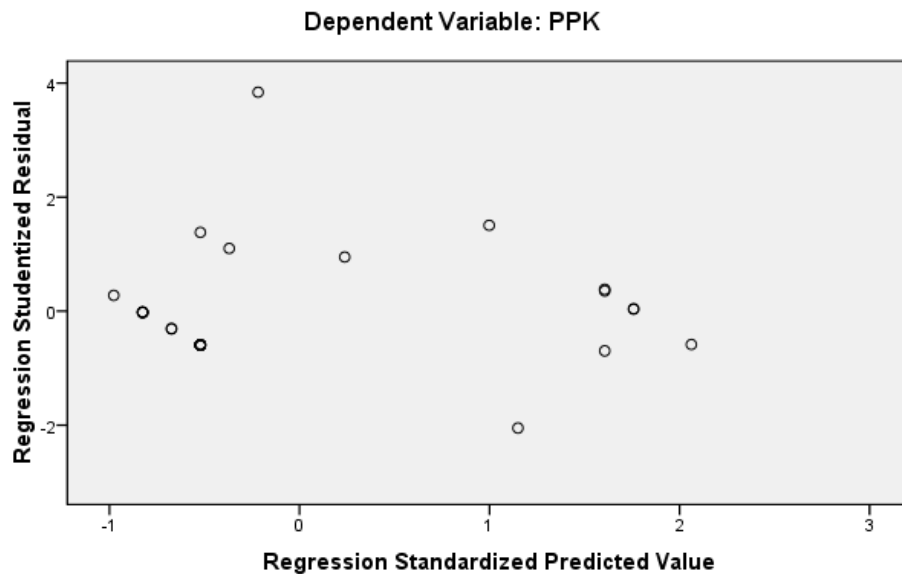
#### **4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah madel regresi terjadi ketidaksamaan varians. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar scatterplot. Jika pada gambar scatterplot terdapat titik-titik data menyebar secaa menyeluruh dan tidak membentuk titik pola bergelombang dan mengumpulkan hanya pada titik maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

**Gambar 4.4**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Scatterplot**



Sumber: data primer yang dioalah 2016

Pada gambar scatterplot terdapat titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk pola bergelombang dan mengumpul hanya pada satu titik maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya ada peningkatan produktifitas kerja yang normal. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan scatterplot menyatakan bahwa kedua uji normalitas tersebut terdistribusi normal. Data tersebut ditunjukkan dan dapat dilihat berdasarkan gambar atau grafik.

#### **4.6 Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi ini di gunakan untuk mengukur variabel dependen (peningkatan produktivitas kerja) apabila variabel independent di naikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda ini mempunyai tujuan menguji pengaruh program prngembangan dan kompensasi sebagai variabel independent (terikat) dan peningkatan produktivitas kerja sebagai variabel dependent (bebas).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.401	2.042		2.646	.013
PENGEMBANGAN	.291	.091	.364	3.213	.003
KOMPENSASI	.582	.108	.614	5.412	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer yang diolah 2016.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi berganda untuk variabel program pengembangan sebesar 0,291 sedangkan variabel kompensasi sebesar 0,582. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 5,401 + 0,291X_1 + 0,582X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,401 Artinya jika variabel progam pengembangan dan kompensasi tidak dimasukkan daam penelitian, maka peningkatan produktivitas kerja karyawan masih meningkat sebesar 5,401% hal ini disebabkan ada pengaruh lain selain progam pengembangan dan kompensasi.
- b. Koefisien regresi pada variabel progam pengembangan ( $X_1$ ) sebesar 0,291. Artinya bila progam pengembangan ditingkatkan 1 program maka produktifitas kerja karyawan tersebut akan meningkat kinerjanya sebesar 29,1%, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,582. Artinya bila kompensasi ditingkatkan 1 porsinya, maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 58,2% dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.

#### 4.7 Koefisien Determinasi

Koefisienn desteterminasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel *Independen* (progam pengembangan dan kompensasi) terhadap

variabel dependen (peningkatan produktivitas kerja) dengan melihat nilai *R Square*, nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5.

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.770	1.036	1.653

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer yang olah 2016

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil determinasi diatas memiliki nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan sebesar 78,6% yang artinya selain variabel independen (progam pengembangan dan kompensasi) tersebut masih ada variabel independen lain yang berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar 23%.

#### 4.8 Uji Pengaruh Simultan (F test)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan apakah variabel independent (progam pengembangan dan kompensasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sinigfinan terhadap variabel dependen (peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati). Hasil F-Test pada output SPSS versi 16,00 dapat dilihat pada tabel ANOVA, jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of signifikan* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. Atau dengan asumsi sebagai asumsi sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan menerima H1. Artinya variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variael dependen.
- b. Apabila nilai signifikan >0,05 maka H0 diterima dan menolak H1. Artinya variabel indpenden secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.12**  
**Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.241	2	53.120	49.526	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.959	27	1.073		
	Total	135.200	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer yang diolah 2016.

Dari uji ANOVA atau *F-test* menunjukkan bahwa hasil analisis F sebesar 49.526 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Nilai probabilitas  $< 0,05$ . Maka model regresi dapat dikatakan bahwa program pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.9 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besarnya pengaruh masing-masing variabel berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen, apakah hasilnya signifikan atau tidak. Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Jika probability (signifikan)  $> 0,05(\alpha)$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika probability (signifikan)  $< 0,05(\alpha)$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel *Coeffesients<sup>a</sup>* sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Parsial**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.401	2.042		2.646	.013		
	PENGEMBANGAN	.291	.091	.364	3.213	.003	.617	1.620
	KOMPENSASI	.582	.108	.614	5.412	.000	.617	1.620

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer yang diolah 2016.

Dari analisis tabel coefficient diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a. Variabel program pengembangan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sebesar 0,003. oleh karna itu program pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja.
- b. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sebesar 0,000 oleh karna itu kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja.

#### **4.10 Pembahasan Pengaruh Program Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.**

Pada pembahasan penelitian ini penulis menjelaskan penelitian lapangan terhadap masing-masing variabel *Independent* (program pengembangan dan kompensasi) dan variabel *Dependen* (peningkatan produktivitas kerja), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa progam pengembangan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Untuk menyakinkan pembaca dapat di liha pada uji validitas dan reabilitas instrument terlebih dahulu, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan  $t_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,312 dan brnilai positif, yang artinya bhawa setiap butir dalam kuesioner penelitan

dinyatakan valid. Dengan begitu akan memberikan memberikan hasil yang signifikan terhadap hasil perhitungan pengaruh pada variabel lainnya. Sedangkan untuk keefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui besarnya koefisien regresi variabel program pengembangan (X1) sebesar 0,291 dan kompensasi (X2) 0,582 dengan konstanta sebesar 5,401. Sehingga akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 5,401 + 0,291(X1) + 0,582(X2) + e$

Nilai beta dalam *Ustandardized Coefficient* variabel program pengembangan adalah 0,291 artinya jika variabel peningkatan produktivitas kerja ditingkatkan satu satuan maka akan naik sebesar 29,1%. Sedangkan nilai beta dalam *Ustandardized Coefficient* variabel kompensasi adalah 0,582 artinya jika variabel peningkatan produktivitas kerja ditingkatkan satu satuan maka akan naik sebesar 5,82%. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *Independen* (program pengembangan dan kompensasi) terhadap variabel *Dependen* (Peningkatan produktivitas kerja) dapat dilihat pada koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS versi 16,00, bahwa hasil determinasi di atas adalah 0,770 yang artinya selain variabel independen (program pengembangan dan kompensasi) tersebut masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Seperti penelitian terdahulu yaitu pengaruh program pengembangan dan motivasi kerja islami terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Selanjutnya hasil ini ditunjukkan pada perhitungan ANOVA atau *F-test*, menunjukkan  $F_{hitung} 49.526$  dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Dengan ini nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (program pengembangan dan kompensasi) dan variabel dependen (peningkatan produktivitas kerja) di PT. Artha Mas Abadi Pati. Hal ini berarti  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, maka model regresi yang seperti ini bisa dipakai untuk memprediksi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Atau juga bisa dikatakan bahwa variabel X1 (program pengembangan) dan variabel X2 (kompensasi) bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (peningkatan produktivitas kerja).

Sedangkan Uji t yang menggunakan analisis tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa variabel program pengembangan memiliki nilai angka yang signifikan dibawah 0,05.



Artinya program pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis awal (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Yang artinya program pengembangan berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Oleh karena itu penerapan program pengembangan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati harus selalu diperhatikan bahwa segala unsur berhubungan dengan program pengembangan merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Kemudian untuk uji  $r$  pada variabel kompensasi, bahwa variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas yang signifikan 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian diterima. Yang artinya bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Oleh karena itu kepuasan kompensasi kepada karyawan harus selalu di perhatikan dan ditingkatkan lagi. Kompensasi juga merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.

Untuk hasil pengujian pengaruh variabel independen (program pengembangan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (peningkatan produktifitas kerja) secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh besarnya pengaruh program pengembangan dan kompensasi di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, bahwa nilai  $R^2$  0,770 atau sebesar 77,0%. Sedangkan hasil pengujian  $p$  value yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Yang artinya bahwa variabel program pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Ini sekaligus menjawab hipotesis ke tiga (H3) yang berbunyi “program pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel program pengembangan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  (probabilitas 0,05 atau 5%). yang berarti program pengembangan mempunyai andil dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati.
2. Variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  (probabilitas 0,05 atau 5%) yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati.
3. Variabel program pengembangan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Terlihat dari nilai *P Value* 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau 5% dan di tunjukkan oleh angka *R Square* atau koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 78,6%.

#### 5.2. Saran

##### 1. Bagi PT. BPR Artha Mas Abadi Pati

Bagi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui Program pengembangan dan kompensasi bagi karyawan. Hal ini hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan kerja agar dalam menghadapi cara kerja, karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pengembangan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban

oleh seorang karyawan. Bagi karyawan lama, Program pengembangan juga tetap harus diberikan, untuk lebih mencegah penurunan produktivitas. Dan juga kepuasan kompensasi pada karyawan harus selalu di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap memberikan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhannya, baik dengan memberikan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan, karena SDM yang handal dan berkualitas yang akan menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan ilmu yang berkembang tentang faktor-faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **5.2 Penutup**

Alhamdulillah segala puji peneliti haturkan kepada Allah SWT, atas bimbingan dan petunjukNYA penelitan ini dapat peneliti selesaikan. peneliti sadar bahwa apa yang telah peneliti paparkan dalam karya ilmiah ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi penulisan, bahasa maupun isi yang terkandung didalamnya. Kekurangan dan kekhilafan sebagai manusia, menyadarkan peneliti akan kurang sempurna skripsi ini. Oleh karena itu, tegur sapa dan saran kritik yang konstruktif sangat peneliti harapkan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat khususnya bagi peneliti sendiri dan umumnya bagi pembaca. Amin ya robbal' alamin.....

## DAFTAR PUSTAKA.

A. Dale Timpe, *Produktivitas*, PT. Elek Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, Jakarta: Jakarta, 2000.

Ahmad Ibrahim Abu Musa, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Jakarta: Grafindo Persada, 2006.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Ardana Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2012. Ardana Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2012.

Budiyanto Eko. *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013.

Dedy Gunawan, *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Skripsi UIN WS Fakultas Syari'ah, 2012

Djatkiko Novianto "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan"

Habib Masruri, *Pengaruh ...*, dipublikasikan

Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariat dengan program SPSS*. Cetaka VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hal 49.

James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.

Jonatan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012.

Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011.

Muchamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Semarang : Walisongo Pers, 2009.

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta : Erlangga, 2009.

Nur Fuadina “*Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS Bmt Muamalat Limpung.*” Skripsi UIN WS FEBI, 2014.

Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Erlangga, 2009

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 4)*, Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA, 2000.

T. Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* jilid 1 edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2013.

Wiratna Sujarweni, Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Umar Husain, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Cetakan 3, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.

Sarwono Jonathan, *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif (menggunakan prosedur SPSS)*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2012.

Rianse Usman, *Metodologi Penelitian dan Ekonomi*, Bandung: Alfabeta, 2012..

Yudha Bagja Diputra, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan jasa dan Penetapan Harga Terhadap Loyalitas konsumen.*

Wawancara dengan Bapak Habib selaku Koord. Andm umum pusat PT. BPR Artha Mas Abadi Pati.

[http://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia/2014/08/140826\\_pasar\\_tenaga\\_kerja\\_aec](http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenaga_kerja_aec)

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**Lampiran 1.**  
**Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN :**

**“ANALISI PENGARUH PROGAM PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI  
 TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
 di PT. BPRS ARTHA MAS ABADI PATI”**

**Petunjuk Pengisian :**

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (  ) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

**Karakteristik Responden :**

Nama : .....

JenisKelamin :  Pria      Wanita     

Umur : ..... Tahun

PendidikanTerakhir : .....

NO	PERTANYAAN VARIABEL PENGEMBANGAN (X1)	SS	S	TS	STS
1.	Progam pelatihan karyawan yang saya terima selama ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini.				
2.	Progam pelatihan yang saya terima selama ini menambah pengetahuan dan keterampilan kerja yang saya butuhkan saat ini.				
3.	Kontent / isi materi pelatihan tepat bagi kebutuhan pekerjaan peserta.				
4.	Materi yang di sampaikan dalam pelatihan mudah saya pahami.				
5.	Sarana prasarana yang saya gunakan dalam melaksanakan pelatihan sangat memadai.				
6.	Kemampuan instruktur/pelatih dalam menyampaikan teori dan praktek memudahkan saya untuk memahami isi pelatihan yang disampaikan..				
7.	Peserta selalu berperan aktif ketika mengikuti pelaksanaan pelatihan.				
8.	Perusahaan melakukan evaluasi sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan berdampak bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.				

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>Kompensasi</b>					
1.	Saya merasa puas karena gaji yang saya peroleh saat ini diberikan secara Adil..				
2.	Tunjangan kesehatan/BPJS dari perusahaan meningkatkan semangat dan loyalitas kerja saya.				
3.	Saya merasa puas dengan kompensasi (tunjangan cuti) yang				

	diberikan perusahaan.				
4.	Pelatihan dan pendidikan yang di berikan perusahaan mampu meningkatkan <i>skill and knowledge</i> perbankan karyawan.				
5.	Liburan merangsang semangat kerja saya.				
6.	Saya merasa puas dengan ketersediaan Peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan saya				
7.	Hubungan kekeluargaan dan solidaritas saya terhadap rekan sekerja sangat baik.				

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>Produktivitas</b>					
1.	saya melakukan pekerjaan secara optimal.				
2.	saya berpengalaman dalam pekerjaan saya.				
3.	saya sudah puas dengan hasil kerja yang saya lakukan.				
4.	Saya sudah menguasai pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tepat waktu				
6.	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai apa yang di harapkan perusahaan.				
7.	Saya selalu disiplin dalam melakukan aktivitas kerja				
8.	saya mematuhi peraturan perusahaan				







### Lampiran 3. Uji Validitas

#### 1. Progam Pengembangan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.43	25.564	.808	.745
P2	46.57	26.944	.703	.761
P3	46.43	25.564	.808	.745
P4	46.57	26.944	.703	.761
P5	46.70	24.562	.588	.744
P6	46.77	25.013	.639	.744
P7	46.53	25.775	.749	.748
P8	46.50	26.259	.737	.754
P	24.83	7.316	1.000	.866

#### 2. Kompensasi

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	41.40	17.421	.926	.758
K2	41.40	17.421	.926	.758
K3	41.43	18.461	.653	.780
K4	41.40	17.421	.926	.758
K5	41.40	17.421	.926	.758
K6	41.50	19.293	.502	.793
K7	41.37	18.033	.688	.773
K	22.30	5.183	1.000	.923

### 3. Peningkatan Produktifitas Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PPK1	48.07	16.892	.576	.747
PPK2	48.00	16.000	.763	.728
PPK3	47.93	16.340	.579	.740
PPK4	48.00	16.828	.496	.749
PPK5	48.00	16.000	.763	.728
PPK6	48.07	16.892	.576	.747
PPK7	48.00	16.552	.583	.742
PPK8	47.93	16.340	.579	.740
PPK	25.60	4.662	1.000	.823

## Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

### 1. Progam Pengembangan

**Case Processing Summary**

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

### 2. Kompensasi

**Case Processing Summary**

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

### 3. Peningkatan Produktifitas Kerja

#### Case Processing Summary

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.401	2.042		2.646	.013
	P	.291	.091	.364	3.213	.003
	K	.582	.108	.614	5.412	.000

a. Dependent Variable: PPK

Lampiran 6. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.241	2	53.120	49.526	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.959	27	1.073		
	Total	135.200	29			

a. Predictors: (Constant), K, P

b. Dependent Variable: PPK

Lampiran 7. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.770	1.036	1.653

a. Predictors: (Constant), K, P

b. Dependent Variable: PPK



Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGEMBANGAN	.617	1.620
	KOMPENSASI	.617	1.620

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

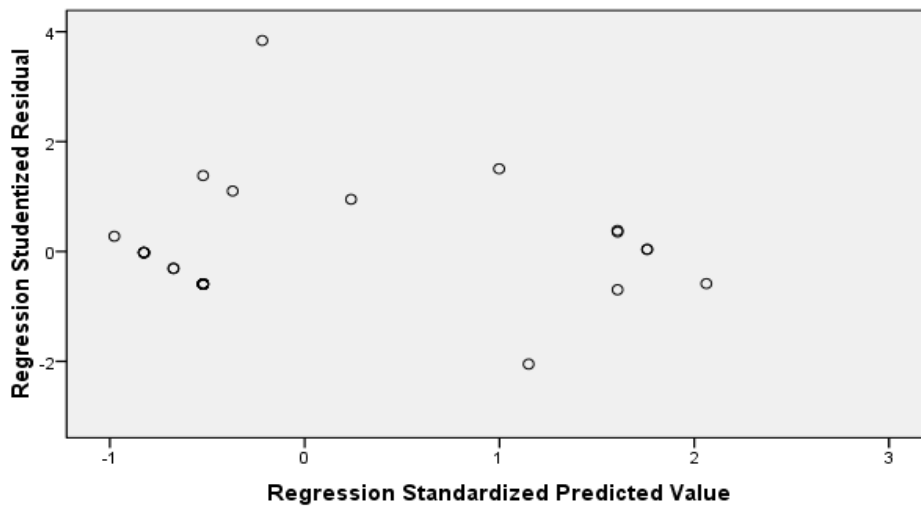
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.73	29.55	25.60	1.914	30
Std. Predicted Value	-.978	2.062	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.219	.633	.306	.119	30
Adjusted Predicted Value	23.70	29.67	25.61	1.941	30
Residual	-1.800	3.817	.000	.999	30
Std. Residual	-1.739	3.686	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.050	3.841	-.004	1.019	30
Deleted Residual	-2.503	4.145	-.009	1.120	30
Stud. Deleted Residual	-2.189	5.596	.055	1.277	30
Mahal. Distance	.329	9.855	1.933	2.557	30
Cook's Distance	.000	.546	.042	.122	30
Centered Leverage Value	.011	.340	.067	.088	30

a. Dependent Variable: PPK

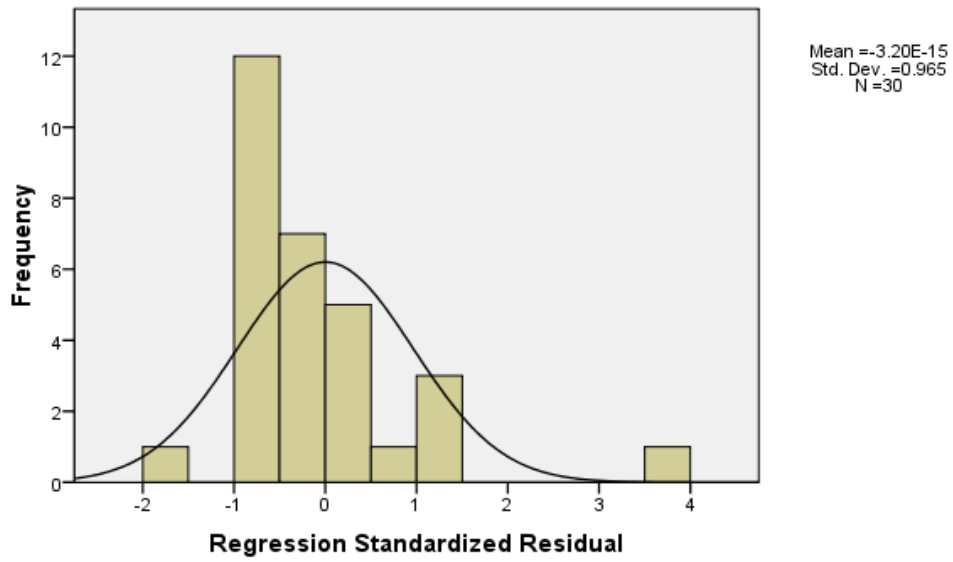
**Scatterplot**

**Dependent Variable: PPK**



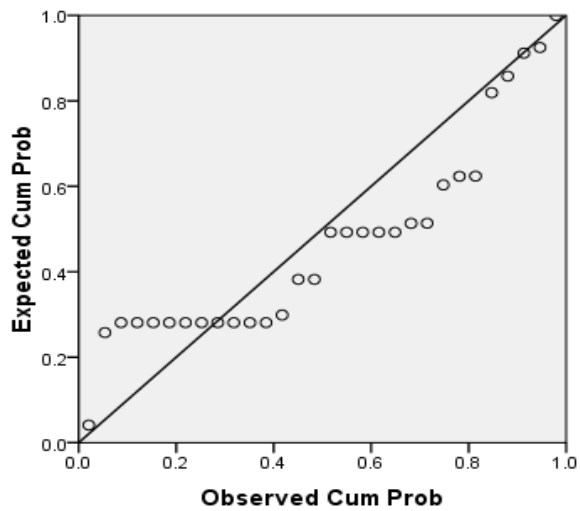
### Histogram

Dependent Variable: PPK



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

Dependent Variable: PPK







PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH  
**ARTHA MAS ABADI**



Jl. Raya Pati - Tayu Km. 19 Waturoyo Pati Telp. (0295) 4150477, Fax 4150400 Email : bprsama@yahoo.com

## SURAT KETERANGAN

No. 139/SB-AMA/V/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mumu Mubarok  
Jabatan : Direktur PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi  
Alamat : Jl. Raya Pati – Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

Nama : Ahmad Nailun Najih  
NIP : 112411090/S.1/X  
Status : Mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri  
(UIN) Walisongo Semarang

Benar – benar telah melakukan penelitian di PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi pada tanggal 21 Maret 2016 samapai 22 April 2016 dengan tema **Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Margoyoso, 09 Mei 2016

PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi

Mumu Mubarok, M.E.I

Direktur



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN  
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

# PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **AHMAD NAILUN NAJIH**

NIM : **112411090**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**84**..... ( .....**4,0 / A**..... )

Semarang, 12 Juni 2015

Ketua,





**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 7601293 Semarang 50185

# SERTIFIKAT

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

Nama :  
NIM :  
Fak./Jur./Prodi :

telah mengikuti Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema  
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGENMBAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh  
LAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

## LULUS

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor  
Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA  
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyim Muhammad, M.Ag  
NIP. 19720315 199703 1002

# Dokumentasi





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri :

Nama : Ahmad Nailun Najih  
NIM : 112411090  
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 03 Juni 1993  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Bulumanis Lor RT/RW 002/002  
Kec. Margosoyo Kab. Pati

### Riwayat Pendidikan :

1. MI Tarbiyatul Atfal Bulumanis Lor, Lulus Tahun 2005
2. MTS Salafiyah Kajen, Lulus Tahun 2008
3. MA Salafiyah Kajen, Lulus Tahun 2011
4. UIN Walisongo Semarang, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Angkatan 2011

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Mei 2016

Penulis,

Ahmad Nailun Najih  
NIM: 112411090

### **BIODATA DIRI**

Nama Lengkap : Ahmad Nailun Najih  
TTL : Pati, 03 Juni 1993  
NIM : 112411090  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

#### Nama Orang Tua

Bapak : Khumaidi  
Ibu : Siti Mu'azzaroh  
Alamat : Bulumanis Lor RT/RW 02/02 Kec. Margoyoso Kab. Pati  
Pekerjaan : Wiraswasta

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Mei 2016

Penulis,

Ahmad Nailun Najih  
NIM.112411090