

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, SERTA
PELATIHAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT BANK ABC TBK KANTOR CABANG UTAMA
SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta

Disusun oleh

ISTININGRUM KUSUMAWATI

21130005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, SERTA
PELATIHAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT BANK ABC TBK
KANTOR CABANG UTAMA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta

Disusun oleh

ISTININGRUM KUSUMAWATI

21130005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Istiningrum Kusumawati
NIM 21130005
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Kantor Cabang Utama Surakarta

Disetujui dan Disahkan

Hari :

Tanggal :

PENGESAHAN SKRIPSI

Pembimbing,



Dr. Budi Istiyanto, SE., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M

NIDN.0606069402

Nama : Istiningrum Kusumawati
NIM : 21130005
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Pelatihan Pengembangans Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Kantor Cabang Utama Surakarta

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan memenuhi gelar Sarjana Manajemen

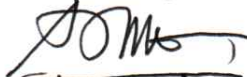
Hari : Kamis
Tanggal : 12 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, SE., M.M.,M.H (

Anggota : Ari Susanti, S. Pt., M.M (

Tandatangan




Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M

NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, SERTA
PELATIHAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT BANK ABC TBK
KANTOR CABANG UTAMA SURAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah oleah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta,.....

Pembuat pernyataan,



Istiningrum Kusumawati

MOTTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Sukses adalah perjalanan, bukan tujuan. Nikmati perjalanannya.”

(Walt Disney)

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang dapat Anda gunakan untuk mengubah dunia.”

(Nelson Mandela)

“Jangan pernah menyerah pada mimpimu, impian dapat menjadi kenyataan jika Anda mempercayainya dengan sepenuh hati.”

(Walt Disney)

“Sukses bukannya milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal.”

(Abraham Lincoln)

“Pendidikan adalah kunci untuk membuka pintu masa depan.”

(Eleanor Roosevelt)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan bimbingan, rahmat, kesempatan serta Hikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensi, Disiplin Kerja serta Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta (Studi Kasus PT. Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta)

Suksesnya penulisan ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, SE., M.M.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Selalu memberikan motivasi, saran dan serta bimbingan kepada penulis
2. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M, Selaku Kaprogdi S1 Manajemen STIE Surakarta
3. Bp. Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku Ketua STIE Surakarta
4. Ibu Ari Susanti., S. Pt., M.M, selaku Pembimbing mata kuliah Metodologi Penelitian
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan STIE Surakarta

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga memberikan manfaat bagi semua. Apabila terdapat salah kata, mohon maaf yang sebesar besarnya.

Surakarta,

Istiningrum Kusumawati

DAFTAR ISI

COVER/COVER DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN.....	24
A. Objek Penelitian	24
B. Jenis dan Sumber Data	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Teknik Pengumpulan Data	26
E. Definisi Operasional.....	26
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Identitas Responden	37
B. Analisis Data	40
C. Pembahasan	50

BAB V. PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
C. Keterbatasan Penelitian	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2. Definisi Operasional.....	31
Tabel 3. Deskripsi Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja	37
Tabel 4. Deskripsi Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 5. Deskripsi Identitas Responden berdasarkan Usia	39
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	41
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Pengembangan Karyawan	42
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	42
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	44
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas	46
Tabel 14. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	47
Tabel 15. Hasil Uji t	49
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018 – 2022).....	2

ABSTRAK

ISTININGRUM KUSUMAWATI 21130005, PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA SERTA PELATIHAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT BANK ABC TBK KANTOR CABANG UTAMA SURAKARTA (STUDI KASUS DI PT. BANK ABC TBK KANTOR CABANG UTAMA SURAKARTA), 2024

Dalam era yang penuh persaingan saat ini, Produktivitas kerja menjadi aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena Produktivitas Karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang produktif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pertumbuhan bisnis. Selain itu, produktivitas yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Melalui penelitian dan pengalaman praktis, pembaca akan diperkenalkan dengan hal hal praktis yang dapat diterapkan dalam keseharian untuk meningkatkan dan menjaga tingkat Produktivitas Karyawan. Kami berharap informasi yang disajikan dalam buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan memberikan panduan bagi pembaca untuk meningkatkan Produktivitas di lingkungan kerja masing-masing pembaca.

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya produktivitas kerja sebagai faktor utama dalam kesuksesan perusahaan. Melalui penelitian ini, peneliti dan pembaca diharapkan dapat lebih memahami pengaruh kompensasi, disiplin kerja, serta pelatihan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja ternyata memiliki peran paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Bank ABC Kantor Cabang Utama Surakarta, yang terdiri dari 50 orang karyawan.

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

ABSTRACT

ISTININGRUM KUSUMAWATI 21130005, THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE DEVELOPMENT TRAINING ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT BANK ABC TBK MAIN BRANCH OFFICE SURAKARTA (CASE STUDY AT PT. BANK ABC TBK MAIN BRANCH OFFICE IN SURAKARTA), 2024

In today's competitive era, work productivity is an aspect that every company must pay attention to, because Employee Productivity is a key factor in the success of the company. Productive employees can make a significant contribution to the achievement of business growth goals. In addition, good productivity can also improve customer satisfaction and company image. Through research and practical experience, reader will be introduced to practical things that can be applied in daily life to improve and maintain the level of Employee Productivity. We hope that the information presented in this book can be a source of inspiration and provide guidance for readers to improve productivity in each reader's work environment.

The background of this research focuses on the importance of work productivity as a key factor in the success of companies. Through this study, researchers and readers are expected to better understand the influence of compensation, work discipline and employee development training on work productivity. Work discipline turns out to have the most significant role in increasing productivity in the company. The object of this research is permanent employees at PT. Bank ABC Main Branch Office Surakarta which consists of 50 Employees.

Keywords : Compensation, Work Discipline, Employee Development Training and Work Productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

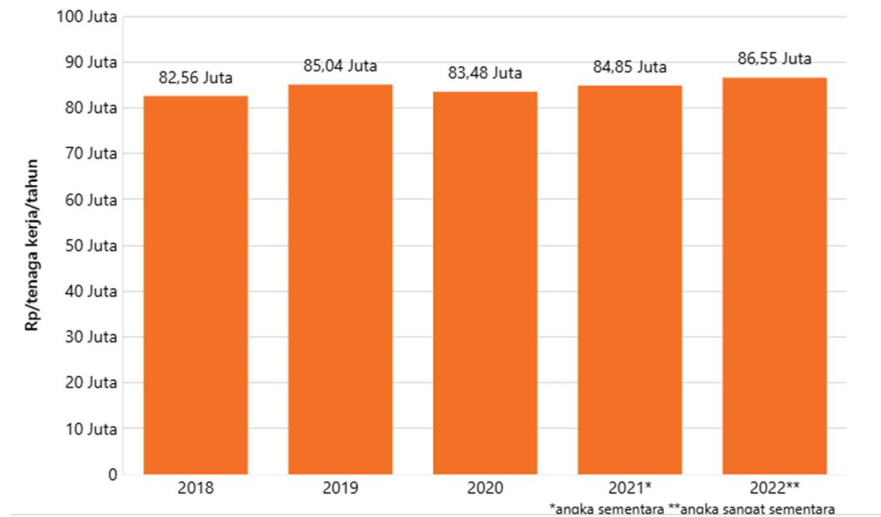
Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan professional. Sumber Daya Manusia, Modal dan Teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dimulai dari sumber daya manusia. Unsur manusia merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Pegawai perlu diarahkan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok fungsi, dan kompetensi di bidangnya masing-masing

Dalam menghadapi tantangan ini, Perusahaan perlu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Produktivitas kerja yang baik adalah kerja yang optimal, yaitu bekerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai keberhasilan dan berkompetisi dengan baik

Menurut definisi dari Kemnaker, produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara produk barang/jasa dengan tenaga kerja yang digunakan baik individu

mmaupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu. Rasio itu mencerminkan besaran kontribusi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi. Berdasarkan Tingkat produktivitas Tenaga Kerja Indonesia dalam lima tahun terakhir (2018 – 2022) mengalami peningkatan dari 82,56 juta menjadi 86,55 juta (Ahdiat, 2023)



Gambar 1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018 – 2022)

Sumber : Databoks. 2023

Kemnaker menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan rumus jumlah produk domestic bruto (PDB) dibagi jumlah penduduk yang bekerja. Hasilnya pada th. 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp. 82,56 juta per tenaga kerja per tahun. Ditahun berikutnya angka produktivitas meningkatm namun pada 2020 angkanya turun seiring dengan terjadinya pandemic Covid-19.

Pada tahun 2021 produktivitas mulai bangkit lagi, hingga mampu mencapai Rp. 86,55 juta per tenaga kerja per tahun pada 2022, rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir. Jika dihitung secara kumulatif selama periode 2018

– 2022, secara umum produktivitas tenaga kerja Indonesia sudah meningkat 4,8%

Sementara itu, Produktivitas Kerja dalam sektor perbankan memiliki peran krusial dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif dan mencapai tujuan perusahaan. Peran Karyawan dalam produktivitas kerja Perbankan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang relevan. Pelatihan dan pengembangan karyawan, Disiplin kerja yang tinggi serta perhatian terhadap kesejahteraan memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Mengacu kepada Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum, Perbankan memiliki Kebijakan remunerasi yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, memotivasi dan meningkatkan keterikatan pegawai agar dapat memberikan kinerja yang optimal.

Untuk dapat mengakomodir perubahan demografi pegawai, pengelolaan biaya tenaga kerja, dan dalam rangka mendorong pencapaian tujuan bisnis, Perbankan memberikan Kompensasi, , Insentif dan Performance reward untuk dapat menarik, mempertahankan, memotivasi dan meningkatkan keterikatan pegawai agar dapat secara terus menerus memberikan kinerja yang Optimal, mendukung visi, misi dan strategi Perusahaan.

Nisa (2022) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operational mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan berkontribusi dan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam acara silaturahmi dengan Nasabah mekaar binaan permodalan Nasional Madani (PNM) di Sport Hall & Convention, Kota Bitung, Sulawesi Utara pada Jumat 23 February 2024, Presiden Jokowi menekankan pentingnya

semangat kerja dan Disiplin sebagai kunci utama keberhasilan dalam berusaha (Indonesia Info, n.d.)

Disiplin kerja merupakan sikap yang sudah seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja, maka perusahaan tidak akan bergerak maju menuju tujuan yang hendak dicapai. Dalam Penelitian (Ari Tri Bagus, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) kantor Pusat Surabaya menunjukan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) kantor pusat adalah signifikan.

Pelatihan juga merupakan aspek krusial dalam pengembangan karyawan di berbagai sektor, termasuk perbankan. Pada tahun 2023, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berhasil menduduki peringkat pertama sebagai tempat kerja terbaik untuk mengembangkan karir di Indonesia versi LinkedIn Top Companies. Direktur Kepatuhan dan SDM PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Agus Dwi Handaya, mengatakan, “Kami di Bank Mandiri meyakini bahwa kapabilitas, keterampilan dan keterpanggilan pegawai di seluruh lini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang berkelanjutan dalam jangka Panjang” (Warta Ekonomi, 2023).

Pelatihan dalam sektor Perbankan dapat mencakup berbagai topik seperti manajemen resiko, kepatuhan peraturan, teknologi informasi layanan pelanggan. Perbankan perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk memberikan pelatihan yang berkualitas kepada karyawan. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di sektor perbankan ini juga sesuai dengan penelitian Achmad Mahathir Amiruddin (2017), Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui pelatihan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Makasar,

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, serta Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta

B. Rumusan Masalah

Berikut beberapa rumusan masalah untuk memudahkan pembahasan :

1. Apakah Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Tbk Kantor Cabang Utama Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja PT Bank ABC Kantor cabang Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Bank ABC Kantor cabang Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Bank ABC Kantor cabang Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan wawasan kepada peneliti selanjutnya untuk memahami lebih dalam tentang faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di bank. Dengan memahami teori dan konsep dibalik produktivitas, pembaca dapat mengambil keputusan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sarana pengetahuan bagi pembaca dalam mengidentifikasi meningkatkan efisiensi kerja yang mencakup perbaikan proses ataupun pengelolaan yang lebih baik.,

Dengan memahami konsep ini, pembaca dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Produktivitas Kerja:

Menurut Kustini dan Sari (2020) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Secara filosofis, produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Artinya, keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Umar (2003 : 9) Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

2. Faktor Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor berikut (Nisa, 2022) :

a. Kompensasi

1) Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuai yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang

diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan dalam sebuah perusahaan (Mulida, 2019). Menurut H. Suparyadi (2016 :272) Jenis jenis kompensasi ada 2 jenis, antara lain

- a) Kompensasi Langsung : Kompensasi yang merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaannya. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu Kompensasi Financial dan kompensasi Non Financial.

- i) Kompensasi Financial, antara lain :

Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Didalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya karyawan yang sudah bekerja di perusahaan yang sama, tetapi memiliki perbedaan pada saat penerimaan gaji mereka dalam hal lamanya masa bekerja di organisasi atau perusahaan.

Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, sedangkan besarnya upah itu dapat berubah ubah tergantung hasil pekerjaan karyawan tersebut. Dalam upah termasuk pula upah yang

diberikan kepada karyawan yang juga menerima gaji namun juga melakukan kerja lembur dan overtime.

Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan yang lain, baik pikiran tenaga maupun psikologis. Tunjangan biasanya terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri dan tunjangan anak.

Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standard yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko yang cukup tinggi.

ii) Kompensasi Non Financial

Kompensasi Nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan aktif selama melaksanakan tugasnya dalam perusahaan tersebut. Kompensasi ini hanya diberikan kepada karyawan tertentu dan juga bisa kepada seluruh karyawan seperti mobil dinas, rumah dinas.

- b) Kompensasi Tidak Langsung : Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan. Misalnya perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi Kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, uang pension dan lain sebagainya (Zaina, Ramiy, Mutis & Arafah, 2014). Kompensasi ini juga diberikan kepada karyawan yang

telah mengakhiri masa baktinya. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan mmenjadi dua macam yaitu :

i) Kompensasi Tidak Langsung - Finansial

Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pension diberikan kepada karyawan yang sudah diberhentikan dari pekerjaan karena telah mencapai batas usia pension maksimal.

Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pension dini dengan masa kerja minimal yang sudah ditentukan.

Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang sudah diberhentikan dari pekerjaannya karena telah melakukan pelanggaran yang berdasarakan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Uang pesangon hanya diberikan satu kali bersamaan dengan diberhentikan karyawan tersebut dari perusahaan dan besarnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan masing masing perusahaan.

Pensiun Janda Duda

Pensiun ini hanya diberikan kepada karyawan janda/duda yang sudah diberhentikan dari pekerjaannya karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pension janda/duda didasrkan pada peraturan pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan.

ii) Kompensasi Tidak Langsung - Non Finansial

Kompensasi non finansial tidak langsung diberikan kepada karyawan yang pensiun. Misalnya, asuransi kesehatan.

Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi kerja dengan cermat untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

2) Tujuan Kompensasi Kerja

Menurut Mulida (2019) Tujuan Kompensasi Kerja dari Perusahaan untuk karyawan antara lain :

- a. Mempertahankan Karyawan berprestasi yang sudah ada.
Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal ini berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.
- b. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Salah satu cara agar sebuah perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain.
- c. Menjamin adanya Keadilan dalam perusahaan.
Sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll
- d. Mengefisiensi Biaya
Yang dimaksudkan disini adalah jika perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan

membantu perusahaan mendapatkan sumber daya manusia pada tingkat yang layak.

e. Memenuhi Administrasi Legalitas

Dalam Administrasi kompensasi yang harus ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang undang. Jadi pengadaan administrasi ini bertujuan memenuhi administrasi legalitas.

f. Memicu adanya Perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik.

Tujuan yang diharapkan dari adanya kompensasi yang layak dan adil adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan seerta mempengaruhi produktivitas kerja yang baik, tanggungjawab dan perilaku lainnya yang dapat meningkat.

b. Disiplin Kerja

Gischa (2023) menyebutkan bahwa “disiplin kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja”. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Dalam artikel Gischa, (2023) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut

- 1) Tingkat kehadiran : Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

- 2) Tata Cara Kerja : Aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.
- 3) Ketaatan kepada atasan : Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik,
- 4) Kesadaran bekerja : Sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan paksaan.
- 5) Tanggungjawab : kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

c. Pelatihan Pengembangan Karyawan

Farahsati (2023) menyatakan bahwa "contoh pelatihan karyawan bank yang efektif mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis dan layanan pelanggan". Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja di sector perbankan, antara lain :

- 1) Peningkatan kompetensi dan Pengetahuan : Pegawai bank harus memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan nasabah, mematuhi peraturan dan mengelola resiko.
- 2) Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi : Karyawan yang rutin mengikuti pelatihan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena menjadi lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Ini dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi terhadap perusahaan.
- 3) Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan lebih

produktif. Pelatihan membantu meningkatkan efisiensi kerja dan hasil yang dicapai.

- 4) Memastikan Kepatuhan dengan Peraturan : Bank beroperasi dalam lingkungan dengan aturan tinggi dengan berbagai undang undang dan regulasi. Pelatihan dapat membantu karyawan memahami regulasi yang berlaku dan mamtuhi aturan tersebut sehingga mengurangi resiko sanksi atau masalah hukum.
- 5) Mengelola Resiko
Bank menghadapi berbagi resiko seperti resiko kredit, Operasional, dan resiko siber. Karyawan yang terlatih dalam manajemen resiko dapat mengidentifikasi dan mengelola resiko ini sehingga mengurangi kerugian keuangan atau tercorengnya reputasi.
- 6) Mengikuti Perubahan dalam Industri : Industri perbankan terus berkembang dengan adanya produk, layanan dan teknologi baru yang diperkenalkan secara berkala. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengikut perkembangan ini dan beradaptasi dengan perubahan tersebut, sehingga memastikan bank tetap bersaing di pasar.

Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalan tugas tugas mereka dengan baik. Ini berdampak pada produktivitas, kualitas layanan dan keberlanjutan operasional perusahaan.

d. Produktivitas Kerja

1) Definisi Produktivitas Kerja

Menurut definisi dari Kemnaker, produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara produk barang/jasa dengan tenaga kerja yang digunakan baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Kustini dan Sari (2020) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Secara filosofis, produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Artinya, keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

2) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upada untuk memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etor kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan denga napa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapann untuk menjadi lebih pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3) Manfaat Peningkatan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan individu, antara lain:

a) Efisiensi Operasional : menerapkan pengukuran terkait dengan produktivitas kerja mendorong perusahaan dan individu untuk

memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, waktu, modal dan bahan baku.

b) Peningkatan Pendapatan Perusahaan : Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha dan meningkatkan pendapatan. Karyawan yang produktif dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang maksimal dari fasilitas yang ada.

c) Kualitas dan Kuantitas : Produktivitas kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil produksi. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memenuhi permintaan pasar.

d) Keberlangsungan Perusahaan : Produktivitas kerja yang baik menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang ingin terus berkembang harus memperhatikan dan meningkatkan produktivitas karyawan secara terus menerus.

e) Efektivitas Organisasi : Produktivitas adalah salah satu ukuran efektivitas organisasi. Dengan Produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan secara maksimal dan efektif.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memperhatikan dan menjaga produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus agar perusahaan dapat bersaing di tingkat regional, nasional dan global.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil
1	Achmad Mahathir Amiruddin (2017)	Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui pelatihan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Makasar	1. Gambaran pelatihan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, cabang Makasar terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni Asisstant Development Program (Progem Pengembangan Asisten), Self Motivation Skill (Kemampuan Memotivasi diri) dan Mental Building (Membangun Mental).
			2. Produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, cabang Makassar melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan banyak karyawan yang lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat pelatihan kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.
2	Uswatun Nisa (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional	1. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan berkontribusi dan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

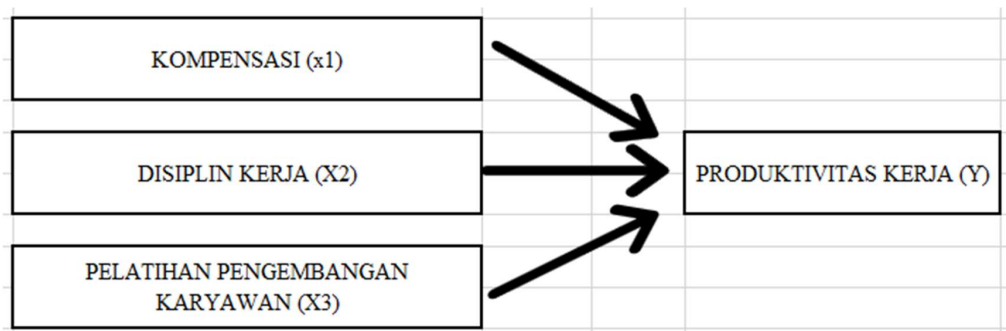
			2. Semakin ada dorongan dan inspirasi dari perusahaan maka karyawan akan mampu mengambil tindakan tertentu
			3. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variable dari Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Arham (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian prolewali Mandar	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Disiplin Kerja yang tinggi akan membawa peningkatan pada nilai produktivitas Kerja.
4	Nanda Afriandanu Ramadan (2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Jambi Syariah	Proses Pemberian motivasi sesuai dengan harapan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5	Ari Tri Bagus (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.	1. Hasil Penelitian memunjukan bahwa Variabale Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) kantor pusat adalah signifikan. Hasil mengindentifikasi bahwa variabel tersebut layak digunakan dalam metode penelitian. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda yang menunjukkan hubungan yang erat antara model yang digunakan dalam penelitian tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan bank Jatim Kantor Pusat Surabaya.

6	Muh Rory Prayogi Syam (2020)	Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Gowa	1. Work-Life Balance mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa
			2. Pengembangan Karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Kcp Gowa
			3. Tingginya kesadaran karyawan akan work-life balance dan pengembangan karir akan mempengaruhi tingginya produktivitas kerja.
7	Bagus Satrio (2023)	Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karywan Bank BTPN KC Jember dalam meningkatkan produktivitas Kinerja	1. Bank BTPN KC Jember melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan 3 metode yaitu In Class Training, Online Training dan Development (Rotasi Kerja). Sebab dengan metode pelatihan In class Training dan Online Training karyawan mendapatkan ilmu ilmu yang luar biasa dan dapat diterapkan pada saat proses pekerjaan berlangsung. Kemudian untuk metode kerja yang mampu meningkatkan dan menambah skill dari seorang karyawan itu sendiri. Dengan metode ini terbukti sangat efektif untuk karyawan bank BTPN KC Jember.

			2. Efektivitas Pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan bank BTPN KC Jember telah berjalan efektif dan efisien. Hal ini terjadi karena Bank BTPN KC Jember melakukan pelatihan dan pengembangan sesuai kondisi dan kebutuhan karyawan. Sehingga kinerja karyawan bank BTPN KC Jember setelah diadakan pelatihan karyawan menjadi paham dengan dasar dasar ilmu perbankan, karyawan lebih memahami bidang kerjanya masing masing, karyawan lebih semangat mengerjakan pekerjaan dan memperoleh arahan yang baik dari pemateri atau juga arahan dari senior internal itu sendiri.
8	N Ika, Go Sitompul (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak.	1. Gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan upah kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat diartikan karyawan lebih termotivasi Ketika memiliki pendapatan yang stabil.
			2. Karyawan Bank Kalbar Pontianak sadar akan pentingnya Disiplin terhadap kehadiran kerja, tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan para karyawan melakukan kesalahan saat bekerja.

9	Andry Safirma (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia kantor cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.
			2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia kantor cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.
			3. Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia kantor cabang pembantu Banda Aceh Lampriet.
10	Rifani Alifiannisa Yuzfika (2023)	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Banten.	Program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

C. Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban individu terhadap rumusan masalah penelitian, dimana telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017),

1. Kompensasi (X1) terhadap produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Penelitian Uswatun Nisa (2022), Andry Safirma (2023) Hasil Penelitian adalah Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian Hipotesis Pertama yang dapat dirumuskan adalah :

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan (Uswatun Nisa 2022) terhadap produktivitas kerja. (Y)

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Penelitian Arham (2018), Ari Tri Bagus (2019) Hasil Penelitian adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian Hipotesis Kedua yang dapat dirumuskan adalah :

H2 : Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

3. Pelatihan Pengembangan Karyawan

Berdasarkan Penelitian Bagus Satrio (2023), Achmad Mahathir Amiruddin (2017). Hasil Penelitian adalah Pelatihan Pengembangan Karyawan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian Hipotesis Ketiga yang dapat dirumuskan adalah :

H3 : Pelatihan Pengembangan Karyawan (X3) berjalan efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian kompensasi, disiplin kerja, pelatihan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan
3. Pelatihan Pengembangan Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Evaluasi Sistem Kompensasi: Meskipun kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, penting untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang ada. Mungkin perlu mempertimbangkan aspek lain seperti bonus berbasis kinerja, tunjangan tambahan, atau insentif non-moneter yang lebih relevan bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas sebagai usulan kepada manajemen Kantor Pusat.

2. Fokus pada Peningkatan Disiplin Kerja: Mengingat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, perusahaan harus terus memperkuat kebijakan dan praktik yang mendukung disiplin kerja. Ini dapat mencakup program pelatihan mengenai manajemen waktu, ketepatan hadir, dan penegakan aturan yang lebih konsisten untuk memastikan karyawan tetap produktif. Hal ini telah dilakukan oleh PT Bank ABC Kantor Cabang Utama di Surakarta dengan melakukan monitoring ketat dalam setiap proses yang dilakukan karyawannya dan perlu dipertahankan konsistensinya.
3. Review dan Optimalisasi Program Pelatihan: Mengingat pelatihan pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, perusahaan sebaiknya meninjau kembali materi dan metode pelatihan yang digunakan. Pelatihan yang lebih terfokus pada keterampilan praktis dan kebutuhan spesifik pekerjaan mungkin lebih efektif. Selain itu, melibatkan karyawan dalam merancang program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka bisa meningkatkan efektivitasnya. Misal saat ada Pelatihan mengenai Peraturan baru dari OJK untuk Perbankan, perlu diadakan post-test untuk memahami seberapa jauh pemahaman karyawan akan hal yang di sosialisasikan.
4. Investigasi Faktor Lain yang Mempengaruhi Produktivitas: Karena dua dari tiga variabel yang diteliti tidak menunjukkan pengaruh signifikan, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini bisa mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-hidup. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami faktor-faktor tersebut.

5. Pendekatan Holistik dalam Meningkatkan Produktivitas: Meskipun hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja sebagai faktor signifikan, upaya peningkatan produktivitas sebaiknya dilakukan dengan pendekatan yang holistik. Ini berarti mempertimbangkan semua aspek yang mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan, termasuk kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi (dengan caring kepada keluarga perbankan) dan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih komprehensif dan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang membuat hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi atau mencakup seluruh aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan pelatihan pengembangan karyawan, sehingga masih banyak faktor lain yang mungkin berpengaruh tetapi tidak diteliti.
2. Keterbatasan dalam jumlah dan karakteristik sampel penelitian dapat membatasi representativitas hasil terhadap populasi yang lebih luas.
3. Metode pengukuran yang digunakan mungkin memiliki keterbatasan dalam menangkap kompleksitas hubungan antarvariabel.
4. Konteks dan waktu pelaksanaan penelitian juga mungkin memengaruhi hasil, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara langsung pada situasi atau industri yang berbeda.

Peneliti berharap, penelitian lanjutan dapat mengatasi keterbatasan-keterbatasan ini untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat (2023). Perkembangan Produktivitas Pekerja Indonesia 5 Tahun Terakhir (<https://databoks.kaadata.co.id/datapublish/2023/04/06/ini-perkembangan-produktivitas-pekerja-indonesia-5-tahun-terakhir>)
- Farahsati (2023), Contoh Pelatihan Karyawan Bank yang bisa dijalankan (<https://www.linovhr.com/pelatihan-karyawan-bank/>
<https://www.linovhr.com/pelatihan-karyawan-bank/amp/>)
- Gischa (2023), Kompas.com, Disiplin kerja: Pengertian, Tujuan, Faktor, Indikator dan Pelanggarannya (<https://amp.kompas.com/skola/read/2023/08/03/130000069/diisiplin-kerja-pengertian-tujuan-faktor-indikator-dan-pelanggarannya>)
- Ghozali (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Universitas Diponegoro
- <https://finance.wartaekonomi.co.id/read28083/jadi-tempat-kerja-terbaik-ini-cara-bank-mandiri-ciapkan-karyawan-unggul-dan-terampil>). Diakses pada 24 Mei 2024
- [https://www.bankmandiri.co.id/documents/38268824/40026270/11.+Performance+and+Reward+Management+\(Indonesia\).pdf/c7051a0d-881c-e32e-2997-124ea7d424b3](https://www.bankmandiri.co.id/documents/38268824/40026270/11.+Performance+and+Reward+Management+(Indonesia).pdf/c7051a0d-881c-e32e-2997-124ea7d424b3) diakses pada 23 Mei 2024
- <https://www.indonesiainfo.id/artikel/61990/jokowi-tekan-ke-semangat-kerja-dan-disiplin-kunci-sukses-berusaha/> diakses pada 23 Mei 2024
- Kuncoro (2011). Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Kuncoro (2011), Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta : Erlangga
- Mulida (2019)(https://www.online-pajak.com/tentang_pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi),
- Nisa (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operational
- Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum diakses pada 23 Mei 2024

- Penelitian Ari Tri Bagus (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) kantor Pusat Surabaya
- Sutrisno (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Umar (2003). Studi Kelayakan dalam Bisnis Jasa. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Selamat Siang,

Perkenalkan Saya Istiningrum Kusumawati, Mahasiswi Program Studi S1 Manajemen Bisnis dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta sedang melakukan penelitian untuk keperluan Tugas Akhir yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, SERTA PELATIHAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT BANK ABC TBK KANTOR CABANG UTAMA SURAKARTA"** untuk menunjang kelancaran penelitian, saya mohon kesediaan dan kerelaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, objektif dan benar adanya agar kuesioner ini menghasilkan data yang valid dan akurat. Adapun kriteria pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Karyawan PT Bank ABC Surakarta
2. Berstatus Karyawan Tetap

Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagai mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian dan dijamin kerahasiaanya. Atas partisipasi dan kesediaan saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Istiningrum Kusumawati

Identitas Responden

Lama Bekerja :
Jenis Kelamin :
Usia :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah Data Responden yang diperlukan
2. Berikan tanda centang (V) pada semua pertanyaan di kolom yang telah disediakan.

*) Keterangan:

Keterangan		Skor
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
N	= Netral	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

Variabel : Kompensasi (X1)						
No	Pertanyaan Variabel Kompensasi	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersemangat dalam bekerja saat menerima gaji sesuai tingkat Produktivitas saya					
2	Saya lebih bersemangat memberikan kontribusi saat ada Program insentif berdasarkan pencapaian					
3	Tunjangan Kesehatan yang komprehensif membantu saya tetap sehat dan fokus pada pekerjaan					
4	Fasilitas Kerja yang memadai membantu saya lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab saya					

Variabel	: Disiplin Kerja (X2)					
No	Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja					
2	Saya selalu mematuhi Peraturan dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan					
3	Saya konsisten menjalankan Tugas dan Tanggungjawab saya					
4	Saya terinformasi baik mengenai Peraturan Perilaku Perusahaan					

Variabel	: Pelatihan Pengembangan Karyawan (X3)					
No	Pertanyaan Variabel Pelatihan Pengembangan Karyawan	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pelatihan mampu menjelaskan konsep sulit dengan cara yang mudah dipahami					
2	Pelatihan membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.					
3	Pelatih memiliki pengetahuan mendalam tentang materi pelatihan.					
4	Metode pengajaran yang digunakan efektif dan mendukung pembelajaran					
5	Pelatihan mendukung Perencanaan dan Pengembangan Karir saya					
6	Pelatihan yang saya terima sangat efektif					

Variabel	: Produktivitas Kerja (Y)					
No	Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya					
2	Saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan					
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin setiap hari.					
4	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan cara saya bekerja.					
5	Kualitas Pekerjaan saya konsisten dan dapat diandalkan.					
6	Pelatihan dan Pengembangan yang saya terima membantu meningkatkan Produktivitas Kerja saya					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

Responden	Kompensasi (X1)				Total	Disiplin Kerja(X2)				Total
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
2	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
3	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
5	4	4	4	4	16	2	3	3	4	12
6	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14
7	5	5	5	5	20	4	3	5	2	14
8	4	5	4	4	17	5	4	4	3	16
9	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15
10	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17