ANALISIS PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

by Toni Herlambang

Submission date: 16-Feb-2022 02:45PM (UTC+0800)
Submission ID: 1763642936
File name: Analisis_Pelatihan,_Disiplin_Kerja,_Insentif.pdf (317.69K)
Word count: 5263
Character count: 34883

JURNAL PENELITIAN IPTEKS *VOL. 2 NO. 2 JULI 2017*
P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 *HAL.180-192*

ANALISIS PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

ANALYSIS OF TRAINING, WORK DISCIPLINE, INFLUENCE OF INCENTIVES ON THE WORK PRODUCTIVITY LEVEL OF EMPLOYEES

Ardi Wira Nata, Toni Herlambang, Trias Setyowati
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: toniherlambang@unmuhjember.ac.id dan

ABSTRAK

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai suatu keberhasilan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memerlukan strategi untuk menghadapi persaingan yang saat ini semakin ketat. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah pelatihan, disiplin kerja, dan insentif. Bagi perusahaan yang bergerak disektor jasa seperti koperasi, pemberian pelayanan yang berkualitas pada karyawan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan apabila perusahaan ingin mencapai keberhasilan. Penelitian ini berjudul "Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Credit Union Yos Sudarso Ambulu". Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan, menurut mereka pelatihan, disiplin kerja, dan insentif yang diterapkan perusahaan masih kurang optimal sehingga peneliti menduga bahwa keluar masuknya karyawan dan kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh pelatihan, disiplin kerja, dan insentif yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dimana Y menunjuk pada variabel produktivitas kerja, X1 variabel pelatihan, X2 variabel disiplin kerja, X3 variabel insentif. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa pada seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Angka Adjusted R^2 sebesar 0,854 menunjukkan bahwa 85,4% tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, disiplin kerja, insentif. Sedangkan 14,6% tingkat produktivitas kerja karyawan dijelaskan dari variabel lain selain keempat variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Every company would like to achieve a succes. To achieve this, companies need a strategy to face competition that increasingly stringent. One thing to note the company that want to achieve its succes is the training, work discipline, incentives. For companies enganged in the service sector such as union, providing a quality service to customer is an absolete thing to do if the company want to achieve succes. The research titled " analysis training, work discipline, incentives, its influence on the level of productivity of employees at the Credit Union Yos Sudarso Ambulu". Based on the observations of researchers to employee, according to their training, work discipline, incentives applied by the company is still less than optimal so that researchers suspect that employee turnover and less than optimal employee productivity due to training, work discipline, incentives are not yet optimal. This study was to determine the effect of training, work discipline, incentives, to the level of productivity of employees. Population in this study amounted to 52 people. The analysis used multiple linear regression, where Y refers to the variable labor productivity, training variables X1, X2 variable labor discipline, X3 variable incentive. Hypothesis testing using t test showed that all variables are positive and significant effect on the level of labor productivity. Figures adjusted R2 of 0.854 indicates that 85.4% of the level of employee

productivity can be explained by the variables of training, work discipline, incentives. While the 14.6% level of employee productivity is explained by other variables in addition to the four variables were not examined in this study such as motivation and leadership style.

Keywords : Training, Work Discipline, Incentives, and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasyang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Hendri Dherma, 2009).

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang sangat penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan (Hendri Dherma, 2009). Menurut Veithzal Rivai (2003) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo, 1996). Produktivitas kerja karyawan sebenarnya banyak yang mempengaruhi, akan tetapi yang diteliti hanya dibatasi oleh faktor pelatihan, disiplin kerja dan pemberian insentif.

Pada mulanya Credit Union Yos Sudarso muncul dari para guru dan karyawan TKK-SDK Yos Sudarso Ambulu pada tanggal 30 Maret 2005, Credit Union Yos Sudarso hanya menghimpun dana melalui tabungan bulanan kemudian dimanfaatkan sebagai modal pinjaman diantara para guru dan karyawan sekolah. Melihat kenyataan bahwa setiap bulan jumlah tabungan yang terkumpul masih sedikit sementara kebutuhan pinjaman terus meningkat, maka berkat kerja sama dengan Pastor Paroki Ambulu muncul ide dan gagasan untuk membuat wadah atau tempat yang lebih baik serta jaminan keamanan dan pengelolaan yang baik koperasi kredit atau Credit Union Yos Sudarso. Dikarenakan prospek kedepan harus lebih baik maka memakai nama Credit Union untuk menambah daya tarik sebab nama koperasi sedikit "*alergi*" ditelinga masyarakat Ambulu dan nama Yos Sudarso dipakai dari nama sekolah agar supaya bisa diingat cikal bakal berdirinya Credit Union Yos Sudarso. Seiring berjalan waktu Credit Union Yos Sudarso sebelum bergabung dengan Dinas Koperasi lebih dulu bergabung menjadi anggota Puskopdit Jatim Timur pada tanggal 27 April 2008 untuk meningkatkan kinerja mulai Permodalan, Sistem IT, Audit hingga Koordinasi. Hingga pada tanggal 09 Maret 2010 lembaga ini resmi mendapatkan Badan Hukum dengan No. 518/741/BH/XVI.7/410/2010 dengan nama Kopdit (CU) Yos Sudarso.

Pemimpin selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, antara lain dengan memberikan pelatihan, insentif dan aturan disiplin kerja kepada seluruh karyawan sehingga diharapkan tercapainya efektifitas dari hasil-hasil kerja yang sudah ditetapkan oleh Credit Union Yos Sudarso.

Pelatihan yang diterapkan oleh Credit Union Yos Sudarso dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan Credit Union Yos Sudarso maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan Credit Union Yos Sudarso dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan ketrampilannya. Menurut Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan ketrampilan dan kemempuan kerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sinungan (2003) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai imbangan dari hasil kerja rata-rata dengan hubungannya dengan jam rata-rata dari tenaga kerja yang diberikan dalam proses tertentu, jadi hasil kerja yang dicapai (produktivitas) adalah target yang didapat melalui kualitas kerja para pegawai melakukan tugasnya yang sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah ditentukan. Seperti yang penyusun amati di lokasi penelitian, diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di Credit Union Yos Sudarso. Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil, sehingga melalui pelatihan yang baik maka diharapkan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pimpinan juga harus memperhatikan masalah pemberian insentif, karena dengan adanya insentif maka karyawan akan merasa terangsang, termotivasi dan merasa terpacu untuk bekerja lebih produktif dan berprestasi. Menurut Panggabean (2005) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi kerja yang melebihi standar yang telah ditentukan, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Jadi mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Jumlah insentif yang diberikan pimpinan Credit Union Yos Sudarso kepada karyawan kurang memuaskan sehingga membuat para karyawan juga kurang mempunyai greget untuk lebih hebat lagi dalam bekerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terkesan biasa biasa saja. Karyawan Credit Union Yos Sudarso sangat mengharapkan tingginya pemberian insentif dari perusahaan sehinggga mereka akan merasa lebih termotivasi dan bekerja lebih baik lagi. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, dengan pemberian insentif secara tidak langsung para karyawan akan bekerja lebih optimal dan penuh tanggung jawab karena apa yang telah mereka kerjakan untuk kemajuan perusahaan mendapatkan penghargaan berupa imbalan.

Penetapan aturan atau tata tertib mengenai kedisiplinan kerja hendaknya juga harus diperhatikan oleh pimpinan. Menurut Hasibuan (2010) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tata tertib mengenai disiplin kerja di dalam Credit Union Yos Sudarso menyangkut absensi karyawan. Perusahaan menetapkan peraturan masuk kerja yaitu pada pukul 08.00,

namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Tingginya keterlambatan karyawan sangat dikeluhkan oleh pimpinan perusahaan dan juga akan berdampak buruk terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan membuat sanksi / hukuman bagi karyawan yang datang terlambat tidak terkecuali sanksi tersebut juga berlaku bagi pimpinan perusahaan, hal ini bertujuan untuk menunjukkan sikap yang baik dari pimpinan terhadap bawahan dan dengan ditetapkannya peraturan kerja maka diharapkan para karyawan akan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan, menurut mereka pelatihan, disiplin kerja dan pemberian insentif yang diterapkan masih kurang dari apa yang diharapkan karyawan. Oleh karena itu peneliti menduga bahwa keluar masuknya karyawan dan kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh pelatihan, disiplin kerja dan pemberian insentif perusahaan yang belum optimal. Jadi peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian pelatihan, disiplin kerja dan pemberian insentif yang diterapkan pimpinan Credit Union Yos Sudarso sebagai upaya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Handoko (2001) pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan teknis pelaksanaan kerja, serta sikap-sikap karyawan secara terinci dan rutin. Sehingga karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam melaksanaakan tugas-tugas dan fungsinya. Pengertian pelatihan menurut Handoko (2001) tersebut dijadikan dasar oleh penulis dalam menentukan indikator pelatihan dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut adalah :

a. Peningkatan pengetahuan
   Tujuan organisasiakan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin dalam kehidupan organisasi dituntut untuk meningkatkan pengetahuan pegawainya secara optimal dan berusaha menggali sumber daya manusia ini sehingga membuahkan hasil kerja yang optimal juga. Ranupandjojo dan Husnan (2002) mendefinisikan pengetahuan sebagai berikut, pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas akan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.
b. Peningkatan ketrampilan
   Karyawan perlu diberi kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan sehingga dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) menyatakan ketrampilan adalah segenap penguasaan teknis pegawai akan peralatan, hubungan interpersonal, perencanaan, pengambilan keputusan serta hal lain sejenisnya. Siagian (2003) mendefinisikan ketrampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dapat dikembangkan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa ketrampilan dapat dipelajari dan dikembengkan sehingga memberikan manfaat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari dengan baik dimana nantinya akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Insentif

Suatu perusahaan didalam menjalankan usahanya selalu membutuhkan tenaga kerja, oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius, dengan demikian dalam menggunakan tenaga kerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya. Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standart produktivitas kerja karyawan. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi. Yang dimaksud dengan insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1999), mengatakan bahwa pengupahan insentif dimaksud untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi dan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab sesorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinungan (2003) menyatakan "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience)* terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu" Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa "Disiplin kerja dapat didefinisikan sabagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Simanjuntak, 1998). Dengan kata lain bahwa produktivitas dua dimensi, yaitu :

a. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
b. Dimensi kedua adalah efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Handoko (2003), "Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi". Sedangkan menurut J. Ravianto (1986) dalam bukunya Produktivitas dan Pengukuran, mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode

pengukuran walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Credit Union di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% dari populasi. Jumlah karyawan Credit Union di Kecamatan Ambulu yang berjumlah 52 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel, sehingga penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan mengunakan rumus (Prayitno, 2010:90).

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mngetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	*Product Moment Pearson's*	Sig.		*a*	Keterangan
$X_{1.1}$	0,769	0,000	<	0,05	Valid
$X_{1.2}$	0,780	0,000	<	0,05	Valid
$X_{1.3}$	0,727	0,000	<	0,05	Valid
$X_{2.1}$	0,787	0,000	<	0,05	Valid
$X_{2.2}$	0,725	0,000	<	0,05	Valid
$X_{2.3}$	0,761	0,000	<	0,05	Valid
$X_{3.1}$	0,790	0,010	<	0,05	Valid
$X_{3.2}$	0,680	0,002	<	0,05	Valid
$X_{3.3}$	0,827	0,000	<	0,05	Valid
Y_1	0,763	0,000	<	0,05	Valid
Y_2	0,808	0,000	<	0,05	Valid
Y_3	0,737	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikasi 0,000 < 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau peryataan yang baik adalah pertanyaan atau peryataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cutt off*	*N of Item*	Keterangan
X_1	0,623	> 0,6	3	Reliabel
X_2	0,630	> 0,6	3	Reliabel
X_3	0,648	> 0,6	3	Reliabel
Y	0,649	> 0,6	3	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,623, 0,630, 0,648 dan 0,649 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu pelatihan, disiplin kerja dan

pemberian insentif, serta variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja. Berikut pada Tabel 3 disajikan hasil analisis regresi linear berganda ;

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel *Independent*	*Unstandardized Coefficients B*	t	t_{tabel}	Sig.	*a*	Keterangan
(*Constant*)	0,379	-		-		-
Pelatihan (X_1)	0,325	3,863 >	2,011	0,000 <	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,371	4,223 >	2,011	0,000 <	0,05	Signifikan
Pemberian Insentif (X_3)	0,405	4,343 >	2,011	0,000 <	0,05	Signifikan
Adjusted R Square = 0,854				F. Hitung = 100,543 Sig. F = 0,000		

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah : $Y = 0,379 + 0,325X_1 + 0,371X_2 + 0,405X_3$

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "ada pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso" adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,325 atau 32,5% dengan arah positif. Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan teknis pelaksanaan kerja, serta sikap-sikap karyawan secara terinci dan rutin adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya adanya karyawan yang merasa perlu dibekali pengetahuan dan ketrampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, adanya karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dan merasa ada perbaikan pada perubahan sikap yang lebih aktif dan tanggap dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dan dengan adanya pelatihan yang dirasa telah dapat memperluas pengalaman kerja karyawan dalam dunia kerja, telah menjadikan lebih aktif dan mengerti mengenai pekerjaan yang yang telah ditugaskan kepadanya sehingga karyawan akan mampu memberikan kontribusi yang baik didalam berkerja yang akan

mendukung adanya pencapaian hasil kerja yang lebih sesuai dengan yang telah ditargetkan perusahaan, sedangkan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan masih kurang optimal karena pelatihan tidak diberikan menyeluruh kepada semua karyawan sehingga diharapkan untuk kedepannya perusahaan akan lebih meningkatkan pelatihan kerja sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja.

Handoko (2001) pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan teknis pelaksanaan kerja, serta sikap-sikap karyawan secara terinci dan rutin. Sehingga karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam melaksanaakan tugas-tugas dan fungsinya. Mc.Cormik dan Tiffin (dalam Wungu dan Brotoharsojo, 2003:134), pelatihan kerja dimaksudkan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, sebagai sarana penyebaran informasi serta upaya untuk mengubah sikap-sikap pegawai ; perusahaan menghendaki dimilikinya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja pegawai yang ideal sebagaimana dituntut oleh persyaratan jabatan-jabatan perusahaan, perilaku kerja yang diharapkan dari para pegawai ternyata berada dibawah standard atau rencana target yang disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja tertentu, peningkatan fungsi, tugas dan tanggung jawab jabatan. Sedangkan menurut Simamora (1997:349), pelatihan kerja mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,371 atau 37,1% dengan arah positif. Tingkat disiplin kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso Ambulu sudah baik namun masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, hal ini juga akan berdampak tidak baik terhadap tingkat produktivitas karyawan tersebut. Disiplin kerja sebagai suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan sehingga diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya karyawan yang selalu berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, adanya karyawan yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan adanya karyawan yang berusaha rajin untuk masuk kerja dan bersedia dikenakan sangsi apabila melanggar jam masuk kerja, telah menciptakan adanya stabilitas kerja didalam perusahaan yang akan menjadikan keteraturan kerja didalam perusahaan sehingga pekerjaan yang bersifat alur dan prosedur fungsional dapat dilakukan dengan baik dan cepat yang akan mendukung adanya efisiensi kerja dan efektifitas kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2004:129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sastrohadiwiryo (2003:291) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sannggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2004:199), kedisiplinan lebih tepat apabila diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pemberian insentif sebesar 0,405 atau 40,5% dengan arah positif. Pemberian insentif sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan karena prestasi kerja yang berbeda atau tanggapan karyawan terhadap sesuatu sebagai balas jasa untuk kerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya besar atau jumlahnya insentif yang diterima karyawan yang dirasa telah sesuai dengan kinerja atau pengorbanan yang hasilkan, adanya insentif yang diberikan perusahaan yang dirasa telah sesuai dengan jabatannya didalam perusahaan, dan adanya keadilan dan kelayakan didalam pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan, telah menjadikan karyawan merasa gembira dan sesuai sehingga akan mendukung adanya peningkatan gairah kerja yang akan menjadikan karyawan lebih baik dan fokus didalam berkerja didalam mewujutkan pencapaian atau target kerja yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Handoko (2002:176), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:259), insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Menurut Bangun (2012:224), insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Sebuah sistem insentif yang berjalan baik di sebuah perusahaan mungkin gagal apabila dicoba diterapkan di perusahaan lain. Beberapa perusahaan memilih program insentif itu untuk prestasi individual, sedangkan yang lain memilih memberi penghargaan untuk prestasi oleh kelompok. Program insentif yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas. Apabila insentif yang diterapkan dalam organisasi/perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun, karena insentif yang diterapkan dengan tingkat keahlihan dan kematangan dari karyawan tidak relevan sehingga efektivitas insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

a. Pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso Ambulu dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya pelatihan yang sesuai, disiplin kerja yang baik, dan pemberian insentif yang sesuai maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja;
b. Pelatihan, disiplin kerja, dan pemberian insentif secara parsial berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso Ambulu dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya pelatihan yang sesuai, disiplin kerja yang baik, dan pemberian insentif yang sesuai maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

a. Pihak Manajemen Credit Union Yos Sudarso Ambulu diharapkan dapat lebih mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja karena pelatihan sangat penting bagi semua karyawan sebab dengan pelatihan karyawan akan lebih tahu tentang pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan dengan pelatihan juga akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta akan semakin mendukung adanya pencapaian hasil kerja yang lebih baik;
b. Pihak Manajemen Credit Union Yos Sudarso Ambulu diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja yang telah diterapkan sehingga stabilitas dan keteraturan kerja karyawan dapat tercapai yang akan mendukung efisiensi dan efektifitas kerja yang lebih baik;
c. Pihak Manajemen Credit Union Yos Sudarso Ambulu diharapkan dapat lebih menyesuaikan dan meningkatkan pemberian insentif, karena dengan insentif karyawan akan lebih terangsang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkompetisi didalam mewujudkan pencapaian target kerja yang telah dibebankan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

Aba Yazid. 2009. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. PT. Graha Ilmu, Jakarta.

Arikunto. 1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1999. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Keempat, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Dessler, Gary. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenhallindo, Jakarta.

Dharma, Agus. 1995. Manajemen Prestasi Kerja. CV. Rajawali, Jakarta.

Edwin B. Flipo. 1996. Manajemen Personalia. Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.

Eko Daryanto. 2009. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Laut PT. Patria Nusa Segara. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.

Hamalik, Oemar. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu. Bumi Aksara, Jakarta.

Hamalik, Oemar. 2001. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Bandung.

Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hendri, Derma. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Srikandi Tour Jember. Universitas Muhammadiyah, Jember.

J. Ravianto. 1986. Produktivitas dan Pengukuran. Cetakan 1, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.

J. Supranto. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Jilid 1, Erlangga, Jakarta.

Kusnanto, Dwi. 2007. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Mojokerto. Thesis. Universitas Brawijaya, Malang.

Latan, Hengky. 2013. Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta

Madlani. 2011. Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Aparat Desa Juntinyuat Indramayu. Jawa Barat.

Malayu S.P. Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Miftah Thoha. 1999. Pemahaman Organisasi Perusahaan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Panggabean. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.

Payaman, J. Simanjuntak. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Jakarta.

Payaman, J. Simanjuntak. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

Prayitno, Duwi. 2010. Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS. MediaKom, Yogyakarta.

Ranupandjojo, dan Husnan. 1999. Manajemen Personalia. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Ranupandjojo, dan Husnan Juad. 2002. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta.

Ria Noviana. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. Universitas Brawijaya, Malang.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

Siagian S.P. 2003. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung, Jakarta.

Simamora, Henri. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.

Singodimedjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMA, Surabaya.

Singgih Santoso. 2005. Menguasai Statistik di Era Informasi. PT. Gramedia, Jakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan 1, Kencana, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Wungu, Hartanto, Jiwo dan Brotoharsojo. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

ANALISIS PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, INSENTIF PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

22%	21%	9%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Herawati Herawati, Wanda Madyatama. "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT MITRA SEJATICABANG RIMBO BUJANGKABUPATEN TEBO", Jurnal Manajemen Sains, 2021

Publication

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 20 words
Exclude bibliography	On		