

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : KURNIA SEFRIYANDA

NPM : 1305160506

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2017

ABSTRAK

Kurnia Sefriyanda (1305160506) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 orang yang terbagi di bidang tata usaha, produksi, marketing, teknologi dan media baru, layanan dan usaha. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak dilakukan secara manual, melainkan dengan *software* statistik SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 0,289 + 0,553 (X1) + 0,436 (X2)$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 8.251 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan pemberian insentif berdasarkan uji t diperoleh sebesar 5.270 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.544 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif sebesar 54.4% untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pemberian Insentif, Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah serta karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan, dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Charoen pokphan Indonesia Medan”**. Adapun penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi syarat mata kuliah S1 (Strata 1).

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan kemampuan ilmu dan sarana yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan rasa senang hati menerima kritikan dan saran yang tujuannya membangun dan menyempurnakan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Kurisman Lubis dan Ibunda Fitriani Hasibuan sebagai sumber inspirasi tak ternilai yang telah mendo'akan, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan yang tidak terhingga.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri. S.E, M.M, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri. S.E, M.M, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat Akademik.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan pengarahan dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh Dosen Pengajar dan staf Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
10. Bapak Zainudin Latuconsina, S.E, M.Si., selaku Pimpinan PT. Charoen Pokphan Indonesia Medan dan seluruh staf karyawan yang telah membantu dan memberikan data/informasi yang diperlukan penulis.
11. Seluruh teman-teman spesial dan seperjuangan, Melvy Kencana Sari, Pupud, Reza Pinem, Dedi Kurniawan, Maulana, Abdaul Abror, Abdy Hardiansyah, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

12. Serta seluruh teman-teman kelas I-Manajemen pagi angkatan 2013.

Saya menyadari bahwa isi dari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini diakibatkan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, referensi yang dimiliki. Untuk penyempurnaannya, kritik dan saran bapak dan ibu serta rekan-rekan mahasiswa yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga kiranya Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita sebagai ilmu pengetahuan.

Medan, November 2017

KURNIA SEFRIYANDA
1305 160506

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II : LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori	10
1. Produktivitas Kerja	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja	10
b. Manfaat Produktivitas Kerja	11
c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
d. Indikator Produktivitas Kerja	13
2. Pelatihan Kerja	14
a. Pengertian Pelatihan Kerja	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	15
c. Indikator Pelatihan Kerja	18

3. Pemberian Insentif	21
a. Pengertian Insentif	21
b. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	22
c. Indikator Insentif	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	29
BAB III : METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional Variabel	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Variabel Penelitian	43
a. Variabel Pelatihan Kerja	45
b. Variabel Pemberian Insentif	46

c.	Variabel Produktivitas Kerja	46
2.	Uji Validitas dan Reabilitas Data	47
a.	Uji Validitas	47
b.	Uji Reabilitas	48
3.	Uji Asumsi Klasik	49
a.	Uji Normalitas	49
b.	Uji Multikolinearitas	50
c.	Uji Heterokedastisitas	51
4.	Uji Hipotesis	53
a.	Regresi Linier Berganda	53
b.	Uji T	54
c.	Uji F	55
d.	Uji Determinasi	55
B.	Pembahasan	56
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	56
2.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	57
3.	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja	57
BAB V :	KESIMPULAN DAN SARAN	59
A.	Kesimpulan	59
B.	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Produktivitas Kerja	34
Tabel III.2 Indikator Pelatihan kerja	34
Tabel III.3 Indikator Pemberian Insentif	35
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian	35
Tabel III.5 Daftar Sampel Penelitian	37
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.4 Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan Kerja	45
Tabel IV.5 Tabulasi Jawaban Responden pemberian Insentif	46
Tabel IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja	46
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel pelatihan kerja	47
Tabel IV.8 Uji Validitas Pemberian Insentif	47
Tabel IV.9 Uji Validitas Produktivitas Kerja	48
Tabel IV.10 Reliabilitas Pelatihan Kerja	48
Tabel IV.11 Reliabilitas Pemberian Insentif	48
Tabel IV.12 Reliability Produktivitas Kerja	49
Tabel IV.13 Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.15 Uji t	54

TabelIV.16 Uji f	55
Tabel IV.17 Uji Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	30
Gambar II.2	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	30
Gambar II.3	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	32
Gambar IV.1	Grafik Scater Plot	50
Gambar IV.2	Scater Plot	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya peranan manusia memiliki unsur penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas internal maupun eksternal sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat teknologi perusahaan sangat canggih. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga dengan bantuan dan peran aktif sumber daya manusia yang kompeten sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sesungguhnya dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. (Sedarmayanti, 2001, hal.72), :

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin baik produktivitas kerja karyawan, maka tujuan organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Produktivitas kerja adalah suatu hasil (produk) kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan waktu.

Tanpa adanya produktivitas kerja yang baik, mengakibatkan tugas-tugas yang diberikan organisasi tidak tercapai sehingga hasil kerja kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi akan menunjukkan rendahnya produktivitas kerja karyawan yang akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan, produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan memberikan pelatihan bagi karyawannya dalam melaksanakan tugas, memerhatikan kebutuhan karyawan dengan imbalan yang setimpal dan memadai. (Riyanto, 1986, hal. 22).

Proses pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menentukan dan mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena dengan pelatihan kerja yang baik akan membantu perusahaan mendapatkan produktivitas yang diharapkan.

Dalam melakukan pelatihan kerja hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut: keahlian, keterampilan, pengetahuan, serta ilmu-ilmu yang kurang dimengerti, kemajuan teknologi, dukungan manajemen puncak, gaya belajar. (Marwansyah, 2014, hal. 156).

Pelatihan kerja adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. (Mathis, 2002, hal. 71)

Pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan demikian meningkatkan kinerja pegawai. (Payaman Simanjuntak, 2005, hal. 178).

Pelatihan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang lain yang akan dijabatnya segera. (Icancevich, 2008, hal. 97).

Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang baik, karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan itu sendiri dengan sasaran meningkatkan produktivitas, mutu kerja, dan ketepatan. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan, dengan melalui pendidikan bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri antara lain seperti,

memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya, adapun manfaat yang diperoleh karyawan dari program pelatihan yaitu, meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, membentuk sikap dan loyalitas yang lebih menguntungkan, dan mengurangi frekuensi serta biaya kecelakaan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin, dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Insentif sebagai keadaan ideal atas pelaksanaan tugas dalam rangka memberikan semangat kerja karyawan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, sebuah program yang diberikan perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam berkerja dan memiliki keinginan memperbaiki hasil kerjanya pada perusahaan.

Program insentif juga sebagai motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

Dalam hal ini setiap pimpinan harus berusaha dapat menciptakan iklim yang bisa memenuhi kebutuhan para karyawannya, hal ini karena pada umumnya orang mau bekerja supaya dapat memenuhi kehidupannya, yang salah satu cara paling efektif sebagai sarana untuk memotivasi karyawan ialah pada system insentif.

Insentif merupakan tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. (Hasibuan, 2001, hal. 117).

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. (Pangabeian, 2002, hal. 77).

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, hal. 89).

Adapun tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi perusahaan.

Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

b. Bagi pegawai.

Meningkatnya standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok, sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Kesimpulan dari menurut para ahli diatas dalam pengertian yang secara umum insentif ialah merupakan kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa "*Superior Performance*" yang dalam bahasa yang lebih sederhana insentif dapat diartikan sebagai bonus diluar gaji yang dimaksudkan untuk membangkitkan gairah kerja dan motivasi pegawai. Kompensasi dalam bentuk insentif ini mempunyai kaitan langsung dengan motivasi jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi, prestasi kerja, ataupun produktivitas kerja.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ternak, pembibitan dan budidaya ayam ras serta pengolahannya, industri pengolahan makanan, pengawetan daging ayam dan sapi, bahan bahan asal hewan diwilayah indonesia, maupun diluar negeri. Guna pencapaian tujuan perusahaan ke arah yang lebih baik, maka produksi kerja harus direncanakan sebaik-baiknya.

Dalam hasil survey terdahulu di PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan, dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti, pelatihan kerja pada karyawan masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari produktivitas kerja yang diharapkan belum optimal. Sehingga tak tercapainya target hasil kerja.

Selain itu pemberian insentif yang akan memberikan motivasi pada karyawan juga belum berjalan baik. Pada kenyataannya masih kurangnya tingkat produktivitas kerja karyawan seperti tidak terselesaikannya pekerjaan tepat

waktu, pekerjaan yang masih belum sesuai target.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik identifikasi masalah, yaitu:

1. Pelaksanaan pelatihan kerja masih kurang efektif pada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.
2. Pemberian insentif belum berjalan baik pada karyawan PT. Charoen Pokphan Indonesia.
3. Kurangnya tingkat produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian dengan menggunakan variabel pelatihan kerja, insentif, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphan Indonesia Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan?
- b. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan?
- c. Apakah pelatihan kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu manfaat teoritis, praktis, dan manfaat bagi pihak lain:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dalam ekonomi khususnya dan dalam hal lain penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan atau bahan perbandingan bagi peneliti lain.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan terkait dan masyarakat umum, yaitu dapat menjadi sebuah informasi mengenai produktivitas atau kebijakan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dan dapat menjadi bahan referensi pihak manapun.

c. Manfaat Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan pada bidang yang sama yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya peranan manusia memiliki unsur penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas internal maupun eksternal sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

“Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008, hal. 156).

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika adanya produktivitas ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan dari tenaga kerja. (Hasibuan, 1996, hal. 126).

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. (Muchdarsyah Sinungan, 2005, hal. 64).

secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). (Riyanto, 1986, hal. 22).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam

berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Vincent Gaspersz (1998, hal. 23) dalam bukunya “Manajemen Produktivitas Total” mengungkapkan bahwa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

- 1) Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus “*Continuous Productivity Improvement*” dan lain-lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 119), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan ini merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan ini akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

Menurut Soeharto (2001, hal. 114), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu.
- 2) Supervisi perencanaan dan koordinasi.
- 3) Kerja lembur.
- 4) Ukuran besar proyek.

Sedangkan menurut Siagan, Sondang P (2003, hal. 24), mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Penilaian prestasi kerja
- 4) Sistem imbalan
- 5) Motivasi
- 6) Kepuasan kerja

d. Indikator Produktivitas kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas karyawan.

Menurut Simamora (2004: 612), adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul seperti dibawah ini:

- 1) Tingkat absensi tinggi
- 2) Kualitas yang dihasilkan
- 3) Waktu yang dibutuhkan
- 4) Bertanggung jawab

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya absensi dari karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, dengan begitu target produksi tidak tercapai.

2) Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

3) Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

4) Bertanggung jawab

Dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab karyawan berperan penting yang akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas yang dihasilkan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

Indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal.79), tentang individu yang produktif,yaitu:

- 1) Tindakan konstruktif.
- 2) Percaya pada diri sendiri.
- 3) Bertanggung jawab.
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai pandangan kedepan.

Menurut Pandji Anoraga (2005, hal. 56-60), ada 5 faktor yang diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 5) Disiplin kerja yang keras

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian pelatihan kerja

karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan yang mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain.tidak jarang pula karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasinya, rekan-rekannya, kebijakannya, dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin

memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program orientasi secara latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Menurut Mathis (2002, hal. 115), Pelatihan kerja adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.

Menurut Simanjuntak (2005, hal. 78), mendefinisikan pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Icancevich (2008, hal. 96), mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang lain yang akan dijabatnya segera.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014, hal. 156) antara lain :

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Gaya belajar

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi.

2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manager generalis dalam pengelolaan SDM, dan terutama para manager spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi

Kemajuan ini tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan SDM dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

Menurut Mondy (2008, hal. 212), mengemukakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Kemajuan teknologi
- 2) Kompleksitas organisasi

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Kemajuan teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

2) Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks.

Menurut Veithzal Rivai (2004, hal. 240), ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan antara lain:

- 1) Materi program yang dibutuhkan
- 2) Metode yang digunakan
- 3) Kemampuan instruktur pelatihan

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Materi program yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan, dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46),

diantaranya :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan komponen , selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan untuk pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pilihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Menurut Mangkunegara (2006, hal. 44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan teknis
- 3) Mempelajari pengetahuan

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2) Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

3) Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005, hal. 87), adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Sasaran
- 3) Pelatih
- 4) Peserta pelatihan

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

3) Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan kompeten.

4) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Pemberian Insentif

a. Pengertian Insentif

Dalam hal ini setiap pimpinan harus berusaha dapat menciptakan iklim yang bisa memenuhi kebutuhan para karyawannya, hal ini karena pada umumnya orang mau bekerja supaya dapat memenuhi kehidupannya, yang salah satu cara paling efektif sebagai sarana untuk memotivasi karyawan ialah pada system insentif.

Menurut Hasibuan (2001, hal. 117), insentif merupakan tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Pangabean (2002, hal. 77), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut T. Hani Handoko (2002, hal. 176), insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Kesimpulan dari menurut para ahli diatas dalam pengertian yang secara umum insentif ialah merupakan kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa "*Superior Performance*" yang dalam bahasa yang lebih sederhana insentif dapat diartikan sebagai bonus diluar gaji. Kompensasi dalam bentuk insentif ini mempunyai kaitan langsung dengan

motivasi, jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi, prestasi kerja, ataupun produktivitas kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian insentif

Menurut T. Hani Handoko (2002, hal. 56), ada 6 faktor yang mempengaruhi insentif. Adapun penjelasan keenam faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Lama kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Keadilan dan Kelayakan
- 6) Evaluasi jabatan

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan

2) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja apapun senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Berarti insentif yang

diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5) Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6) Evaluasi Jabatan

Adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Menurut Suwanto dan Doni (2011, hal. 236-237) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal yaitu :

- 1) Jabatan atau Kedudukan
- 2) Prestasi kerja

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi didalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih

besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu usaha itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tidak menonjol atau kurang baik.

Menurut Siagan (2010, hal. 256 – 267), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

- 1) Upah dan Gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat pekerja
- 3) Produktivitas

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji yang berlaku

Sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku , khususnya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan organisasi.

2) Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggotanya.

3) Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.

c. Indikator Insentif

Menurut Mutiara S. Pangabean (2002, hal. 77) bahwa indikator insentif tersebut diantaranya :

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- 2) Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar.
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berupa hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2008:94), indikator dari pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

- 1) Fasilitas
- 2) Lama karyawan bekerja

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan , keanggotaan club, tempat parkir khusus atau akses kepesawatan perusahaan yang di peroleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah subtransi dari insentif terutama eksekutif yang di bayar mahal.

2) Lama karyawan bekerja

Besarnya insentif yang ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Sarwoto (2010, hal. 156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan :

1. Insentif Material

- a) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- b) Kompensasi adalah salah satu bentuk balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari seperti, pensiun, pembayaran kontraktual.

2. Insentif Non Material

- a) Pemberian gelar
- b) Pemberian piagam penghargaan
- c) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang akan diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas- tugas yang dilakukan. Produktivitas merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan, sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

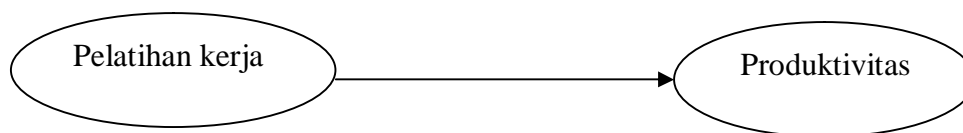
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi akan berupaya mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efisiensi dan efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia harus diberikan pelatihan secara proporsional, terutama dalam menghadapi tantangan

dalam era persaingan global serta menunjang produktivitas yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Dharma (1995, hal. 54), cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Hasil penelitian Riyanto, (2008), ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas.



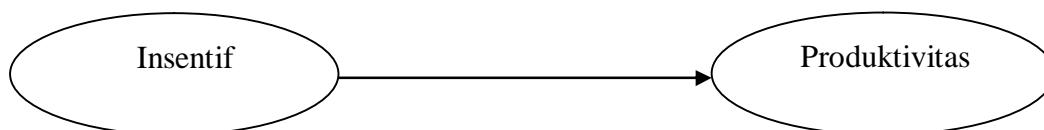
Gambar II. 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2002, hal. 176), insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk mendorong dan melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar produktivitas kerja yang telah ditetapkan organisasi .

Penelitian oleh Zaputri, R.A., Rahardjo, K., dan Utami, H.N (2013). Menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap produktivitas kerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Hasil penelitian oleh Wiwiek Sunariawati (2005) yang berkesimpulan variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar II.2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

3. Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

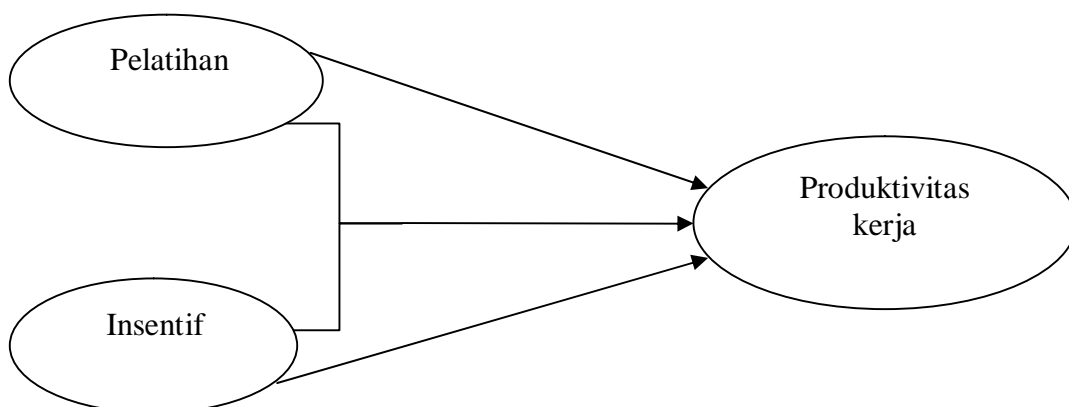
Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas kerja maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan kerja serta insentif sebagai pendorong motivasi karyawan. Pelatihan dan insentif yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dan insentif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2007, hal. 14) yang menyatakan bahwa, dengan adanya pelatihan dan pemberian insentif, produktivitas kerja pegawai akan meningkat,

kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

Menurut Y. Haris (2004), yang berkesimpulan bahwa pelatihan kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar II.3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2012, hal. 164). Jenis penelitian ini mempunyai tingkat yang paling tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Melalui penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kuantitatif dimana bersifat perhitungan statistik dan bersifat sistematis. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena peneliti ingin melihat pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1) Produktivitas kerja (Y)

produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Tabel III.1: Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat absensi tinggi	1,2
2	Kualitas yang dihasilkan	3,4
3	Waktu yang dibutuhkan	5,6
4	Bertanggung jawab	7,8

Sumber : Menurut Simamora (2004: 612)

2) Pelatihan Kerja (X1)

Merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang lain yang akan dijabatnya segera.

Diukur dengan indikator:

Tabel III.2: Indikator Pelatihan kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	1
2	Peserta	2
3	Materi	3
4	Metode	4
5	Tujuan	5
6	Sasaran	6
7	Mempelajari pengetahuan	7,8

Sumber : Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46),

3) Insentif (X2)

Insentif merupakan tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Tabel III.3 : Indikator Pemberian Insentif

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Imbalan yang diberikan langsung kepada karyawan.	1,2
2	Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar.	3,4
3	Imbalan berupa uang sebagai pendorong agar karyawan bekerja lebih giat.	5,6
4	Fasilitas	7,8

Sumber : Mutiara s. Pangabean (2008: 77)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pt. Charoen Pokphan Indonesia Medan yang beralamat di jalan. Medan – Tg. Morawa Km. 8,5 Medan. Lokasi ini dipilih karena merupakan sumber data maupun informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2017 s/d Oktober 2017. Adapun rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4. Rincian Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Pengumpulan Data					■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal										■	■	■								
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
7	Sidang																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.90) mengntakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah beberapa karyawan di Pt. Charoen Pokphand Indonesia Medan yang berjumlah 115 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diamati oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan : N = Jumlah elemen anggota populasi

n = Jumlah elemen anggota sampel

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakakukan perhitungan sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{115}{1 + 115(0.05)^2} \\
 &= \frac{115}{1.317} \\
 &= 87 \text{ Orang.}
 \end{aligned}$$

Tabel III.5
Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi	Sampel
1.	Tata Usaha	28 Orang	28: 115 x 87 = 21
2.	Produksi	25 Orang	25: 115 x 87 = 19
3.	Marketing	25 Orang	25: 115 x 87 = 19
4.	Teknologi dan Media Baru	17 Orang	17: 115 x 87 = 13
5.	Layanan dan Usaha	20 Orang	20: 115 x 87 = 15
Jumlah		115 Orang	87 Orang

Berdasarkan perhitungan *slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang karyawan PT, Charoen Pokphan Indonesia Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket atau (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket

kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Ragu-ragu/RG	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu:

a) Validitas Instrument

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal 276)

Dimana :

n : banyaknya pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan T_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas.

b) Realibilitas Instrument

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

Dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

(a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

(b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software statistic SPSS (Statistical Production and Service Solution)*.

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan

dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 0,1 maka model terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu penamatan ke pangamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja
α	= Konstanta
β	= Koefisien arah regresi
X1	= Pelayihan Kerja
X2	= Pemberian Insentif
e	= Error

2. Uji Hipotesis**a. Uji Signifikan (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

(1) Bila t hitung > t tabel, maka H_0 = diterima dan H_a = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

(2) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = ditolak dan H_a = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesisnya :

- 1) H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)
- 2) H₁ : Tidak semua $\beta = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

Kriteria Penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H₀ jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $\leq \alpha_{0,05}$]
- 2) Terima H₀ jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $> \alpha_{0,05}$]

c. Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Untuk menguji koefisien Determinan (D), yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat diuji dengan rumus:

$$\underline{D = r^2 x 100 \%}$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu pelatihan kerja (X1), pemberian insentif (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu produktivitas kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

SS= Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS= Kurang Setuju	3
TS= Tidak Setuju	2
STS= Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 87 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	24 orang	27.5%
2	Laki-Laki	63 orang	72.5%
	Jumlah	87 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 24 orang (27.5%) dan laki-laki 63 orang (72.5%). Persentase karyawan antara laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pelatihan kerja, pemberian insentif dan produktivitas kerja.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17-20 tahun	9 orang	10.4%
2	21-30 tahun	22 orang	25.3%
3	31-40 tahun	34 orang	39%
4	41-50 tahun	22 orang	25,3 %
	Jumlah	87 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	15 orang	17.3%
2	Diploma	28 orang	32.2%
3	Sarjana	44 orang	50.5%
	Jumlah	87 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Sarjana yaitu sebanyak 44 orang (50.5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan lebih banyak berpendidikan Sarjana. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya berikut diuraikan deskripsi dari masing-masing variabel tersebut:

a. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel IV-4
Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan Kerja

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	35	22	12	2	9	29	33	36
Setuju	45	30	33	33	47	44	42	35
Kurang Setuju	4	27	27	37	24	13	7	16
Tidak Setuju	3	7	12	14	7	1	5	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	3	1	0	0	0	0
Jumlah	87	87	87	87	87	87	87	87

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas

variabel pelatihan kerja. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai indikator dari variabel pelatihan kerja

b. Variabel Pemberian Insentif (X2)

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden pemberian Insentif

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	16	17	18	13	33	45	47	42
Setuju	55	53	49	53	46	32	32	35
Kurang Setuju	12	13	17	19	5	7	7	9
Tidak Setuju	3	4	3	2	3	1	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	2	1	1
Jumlah	87	87	87	87	87	87	87	87

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel pemberian insentif. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai alat ukur dari pemberian insentif.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	22	18	35	17	16	30	41	12
Setuju	29	49	45	53	55	43	34	34
Kurang Setuju	29	17	4	13	13	12	10	28
Tidak Setuju	6	3	3	4	1	1	1	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	2	1	1	1
Jumlah	87	87	87	87	87	87	87	87

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas

variabel produktivitas kerja. kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai alat ukur dari produktivitas kerja.

2. Uji Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Tabek IV-7
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,627 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,559 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,742 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,593 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,733 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,381 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,273 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,358 (positif)	0,001<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS(2017)

Dari 8 pernyataan mengenai pelatihan kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV-8
Tabel Uji Validitas Pemberian Insentif

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,419 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,392 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,516 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,278 (positif)	0,009<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,362 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,578 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,618 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,627 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS (2017)

Dari 8 pernyataan mengenai pemberian insentif berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV-9
Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,516 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,505 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,464 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,590 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,481 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,242 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,657 (positif)	0,016<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari 8 pernyataan mengenai produktivitas kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel IV-10
Reliabilitas Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.626	8

Dari hasil pengujian reabilitiy dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.626 > 0.6$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel IV-11
Uji Reliabilitas Pemberian Insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,724 > 0,6$

maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel IV-12
Reliability Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,647 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

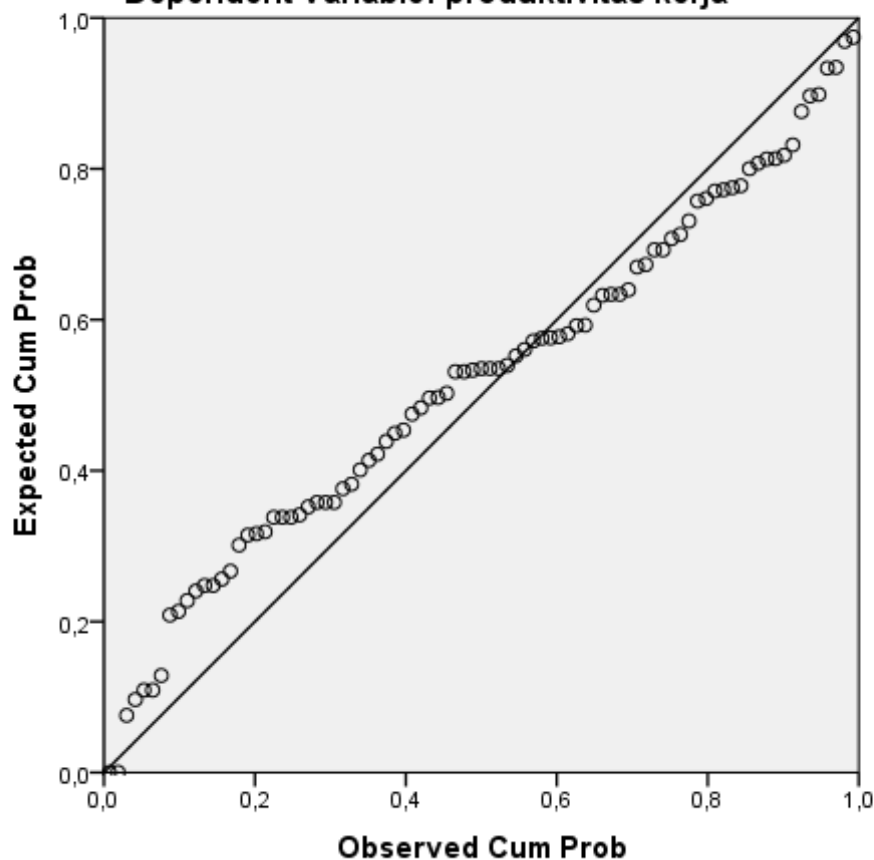
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari gambar scater plot dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: produktivitas kerja



Gambar IV.1
Grafik Scater Plot

Dari gambar grafik scater plot diatas berdistribusi normal hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005, hal.91) mengatakan: "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel

independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV-13
Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,992	1,008
,992	1,008

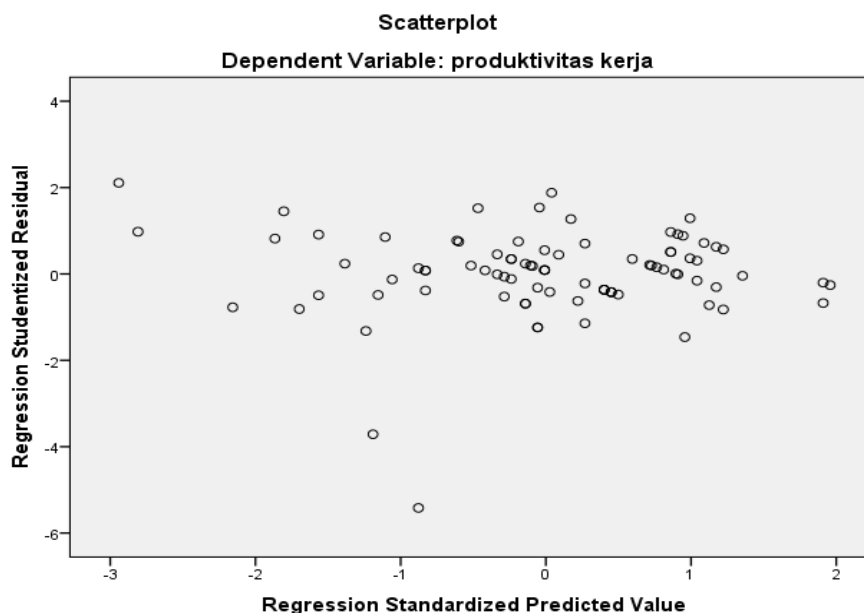
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005, hal.105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual

satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Scater Plot

Gambar diatas menunjukkan bebas dari gejala heteroskedastisitas yang ditandai dengan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan pemberian insentif serta satu variabel independen yaitu produktivitas kerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV-14
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,289	3,288		,088	,930		
pelatihan	,553	,067	,603	8,251	,000	,992	1,008
insentif	,436	,083	,385	5,270	,000	,992	1,008

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,289 + 0,553X_1 + 0,436X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja yaitu:

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 0,289 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif adalah nol (0) maka nilai produktivitas kerja sebesar 28,9% .
2. 0,553 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja ditingkatkan 100% maka nilai produktivitas bertambah bertambah 55,3%.
3. 0,436 menunjukkan bahwa apabila variabel pemberian insentif ditingkatkan 100% maka nilai produktivitas kerja bertambahbertambah 43,6%.

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV-15
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,289	3,288		,088	,930		
Pelatihan	,553	,067	,603	8,251	,000	,992	1,008
Insentif	,436	,083	,385	5,270	,000	,992	1,008

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 8.251 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pemberian insentif berdasarkan uji t diperoleh sebesar 5.270 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

c. Uji F (Simultan)

Tabel IV-16

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499,510	2	249,755	52,330	,000 ^b
	Residual	400,904	84	4,773		
	Total	900,414	86			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), insentif, pelatihan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

d. Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV-17
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,745 ^a	,555	,544	2,185	2,059

a. Predictors: (Constant), insentif, pelatihan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.544 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif sebesar 54.4% untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 8.251 (Sig 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut Dharma (1995, hal. 54), cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Puguh Dwi Cahyono.dkk (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pemberian insentif berdasarkan uji t diperoleh sebesar 5.270 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

Menurut T. Hani Handoko (2002, hal. 176), insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk mendorong dan melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar produktivitas kerja yang telah ditetapkan organisasi .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ngaisah (2009), yang menunjukkan hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simetri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena F-hitung > F-tabel, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel pelatihan kerja dan pemberian insentif mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai t-hitung > t-tabel.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara prlatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Y. Haris (2004), yang berkesimpulan bahwa pelatihan kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan pemberian insentif berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Sebaiknya perusahaan menerapkan tingkat pelatihan kerja untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan agar lebih memperbaiki program pemberian insentif agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anoraga, Pandji, (2005), *Manajemen Bisnis*. Pustaka Jaya.
- Agus. Darma, (1995), *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. Hani, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. Melayu. S.P(2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Icancevich, John M dkk, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Marwansyah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan, SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muchdarsyah. Sinungan,(2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy. R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Erlangga.
- Mangkunegara. A.a. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mathis. (2002). *Human resource Management*. Edisi kesepuluh Jakarta: Salemba Empat
- Simanjuntak. Payman, (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi (2005), Jakarta: FEUI.
- Riyanto.(2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Rivai, Veithzal,(2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori ke praktek*, Edisi pertama
- Sugiono, (2012), *Memahami Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA
- Sunariawati. Wiwiek. (2005). *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sentaplas*. Universitas Sumatera Utara . Medan
- Sutrisno, Edi.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Yogyakarta, STIE YKPN,
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagan.P.Sondang. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagan,P.Sondang.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Triton P., 2005. *SPSS 13 Terapan : Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta
- Yuniarsih dan Suwatno.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung. Alfabeta.
- Zaputri, R.A., Rahardjo, K., dan Utami,H.N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.