

**PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT SATU SEMBILAN DELAPAN SAMBARATA**



Disusun Oleh :

JULIANA SYAFIKA

NIM : 17.11.0070

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

BERAU

2 0 2 1

**PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT SATU SEMBILAN DELAPAN SAMBARATA**

JULIANA SYAFIKA

NIM : 17.11.0070

*Skripsi diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*

pada

Universitas Muhammadiyah

Berau



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

BERAU

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, dan Insentif terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu
Sembilan Delapan Sambarata

Nama Mahasiswa : Juliana Syafika

NIM : 17110070

Jurusan : Manajemen

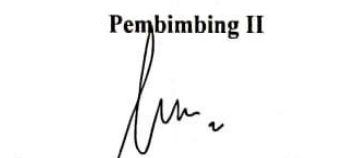
Jenjang Study : STRATA – SATU (S.1)

Menyetujui :

Pembimbing I


Dr. Darmono, SE, M.Si
NIDK.8839200016

Pembimbing II


Gunawan Wibisono, S.Hut, M.Si
NIDN. 1112067401

Mengesahkan :
Rektor Universitas Muhammadiyah
Berau


Dr. H. Syarifuddin, M.Pd
NIDK. 8886310016

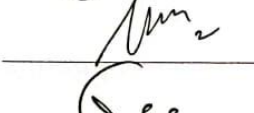
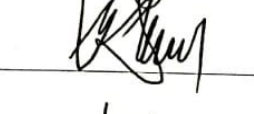
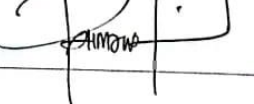
HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DIUJI
PADA HARI/TANGGAL : JUM'AT, 28 JANUARI 2022

PENGUJI :

1. Dr. Darmono, SE., M.Si
2. Gunawan Wibisono, S.Hut., M.Si
3. Nahwani Fadelan, SE., MM
4. Sayugo Adi Purwanto, SE, MM
5. H. Mustakim, SE., M.Pd.I.
6. Edwar Ready, SH., M.Kn
7. Rahmawati, SE., M.Ak.

TANDA TANGAN :

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 
6. 
7. 

Mengetahui :
Rektor Universitas Muhammadiyah Berau



Dr. H. Syarifuddin, M.Pd.
NIDK. 8886310016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIANA SYAFIKA
Nim : 17110070
Jurusan : MANAJEMEN
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Berau

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu
Sembilan Delapan Sambarata.

Adalah merupakan hasil penelitian yang telah saya lakukan. Segala kutipan dan bantuan dari berbagai sumber telah diungkapkan sebagaimana mestinya. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan untuk keperluan lain dan oleh siapapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi dari ketidak benaran pernyataan tersebut.

Tanjung Redeb, 10 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,

JULIANA SYAFIKA
NIM. 17110070

RINGKASAN

JULIANA SYAFIKA, 2021, Pengaruh Pelatihan, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Darmono, SE, M.Si sebagai Pembimbing satu dan Bapak Gunawan Wibisono, S.Hut, M.Si sebagai Pembimbing dua.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,524 > 1,660$) dan nilai signifikansi ($0,065 > 0,05$). Sedangkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-0,418 < 1,660$) dan nilai signifikansi ($0,470 > 0,05$). Dan untuk seluruh variabel Pelatihan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, dibuktikan dengan hasil uji f dimana nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($4,661 > 3,94$) dan nilai signifikasinya ($0,090 > 0,05$).

Kata Kunci : Pelatihan, Insentif, Produktivitas.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

- | | | |
|-----------------------|---|--|
| 1. Nama Penulis | : | Juliana Syafika |
| 2. Tempat / Tgl Lahir | : | Berau, 01 Juli 1999 |
| 3. Jenis kelamin | : | Perempuan |
| 4. Agama | : | Islam |
| 5. Pekerjaan | : | - |
| 6. Alamat | : | Jl. Bukit Berbunga No.024
Kec. Sambaliung |
| 7. Riwayat Pendidikan | : | 1. Tamat SD Tahun 2011
2. Tamat SMP Tahun 2014
3. Tamat SMA Tahun 2017
4. Kuliah di Universitas
Muhammadiyah
Berau Tahun 2017 |
| 8. Riwayat Pekerjaan | : | - |

B. DATA ORANG TUA

- | | | |
|--------------|---|---------|
| 9. Nama Ayah | : | Amier |
| 10. Nama Ibu | : | Mustika |

C. DATA KELUARGA

- | | | |
|----------------|---|-----------------|
| 11. Nama Suami | : | Nantari Pratama |
|----------------|---|-----------------|

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan.”** merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Berau.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Berau beserta seluruh staf pengajar dan akademik yang telah mendidik dan membimbing penulis selama di bangku kuliah.
2. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Berau.
3. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan support dan doa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
5. Kepada bapak dan ibu mertua yang telah memberikan semangat dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepada suami tercinta yang telah memberikan semangat dan doa untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada saudara/i kandung saya yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu menghibur, mengingatkan dan memberikan pelukan hangat untuk saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh keluarga tercinta yang begitu banyak memberikan dukungan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis memanjatkan do'a Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa semoga amal baik dan segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan-Nya. Amin.

Tanjung Redeb, 10 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	8

BAB II	KAJIAN PUSTAKA	10
	A. Kajian Teori.....	10
	B. Kajian Empiris	33
	C. Kerangka Pikir Peneliti	35
	D. Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN	37
	A. Definisi Operasional	37
	B. Unit Analisis.....	37
	C. Jenis Data dan Sumber Data	38
	D. Metode Pengumpulan Data	38
	E. Alat Analisis	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN	43
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
	B. Data Hasil Penelitian	53
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
	A. Analisis	58
	B. Pembahasan	63
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	70
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

No.	Tubuh Utama	Halaman
1.	Data Input Variabel Pelatihan	54
2.	Data Input Variabel Insentif	55
3.	Data Input Variabel Produktivitas	56
4.	Hasil Data Input Regresi Linear	57
5.	Hasil Regresi Linear Berganda	58
6.	Hasil Uji T	60
7.	Hasil Uji F	61
8.	Hasil Koefisien Determinasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Manusia memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta memiliki dorongan dan karya sumber daya manusia yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dimana manusia merancang, dan memproduksi barang, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk dan menentukan seluruh tujuan organisasi.

Kita yakini bahwa belum ada suatu perusahaan yang dapat mengoprasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecendrungan, makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar pula jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Untuk mencapai sumber daya yang efisien dan efektif karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut harus memiliki produktivitas kerja yang baik yaitu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dari perusahaan tersebut.

Didalam suatu perusahaan karyawan juga diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu setiap karyawan dianggap harus memiliki kemampuan, jasmani yang sehat,

kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Namun didalam perusahaan ditemui karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian, karakter dan kemampuan yang bervariasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan baik dan memantau perkembangan dengan baik agar suatu perusahaan mencapai hasil dengan baik. Untuk mengatasi perbedaan yang dimiliki masing-masing karyawan perusahaan di tuntut untuk segera meningkatkan kinerja melalui program pengembangan karyawan terarah dan terencana. Apabila seorang karyawan berhasil dalam program pengembangan, maka diharapkan karyawan tersebut akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang sejalan dengan pertumbuhan perusahaan.

Program pelatihan merupakan komponen terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam memenuhi tuntutan jabatan tertentu untuk menghadapi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau

yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Melakukan program pelatihan biasanya memerlukan biaya yang cukup besar, hal ini sudah menjadi masalah umum setiap perusahaan, biaya tersebut merupakan salah satu biaya investasi jangka panjang bagi perusahaan. Hal ini memberikan peluang yang baik untuk memperoleh laba yang besar karna mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pemasukan (*input*) dengan pengeluaran (*output*).

Selain pemberian pelatihan, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa membosankan dan jenuh yang dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Cara yang biasa digunakan adalah dengan pemberian kompensasi berupa insentif.

Insentif adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, besarnya kompensasi atau insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan

agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam perusahaan tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan pelatihan merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Satu Sembilan Delapan Sambarata bergerak dalam bidang perkebunan. Salah satu tujuan utama PT Satu Sembilan Delapan adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil agribisnis perkebunan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap bagian di dalam PT Satu Sembilan Delapan Sambarata harus memberikan kontribusi dengan produktivitas yang baik. Untuk itu,

perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai.

PT Satu Sembilan Delapan Sambarata memiliki masalah dalam peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia, contohnya saja dari segi jam hadir, Masih ada beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu, ada juga yang tidak mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi karna pelambatan kerja yang disebabkan kemalasan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan instansi tersebut.

Dari uraian di atas baik dari segi pelatihan dan insentif hal ini merupakan imbalan-imbalan yang diberikan perusahaan sebagai dorongan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan dengan cara pemberian pelatihan dan insentif perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Karena produktivitas kerja merupakan keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Hal ini menjadi alasan saya tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dan mengemukakan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh

Pelatihan, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata ?
2. Apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata ?
3. Apakah pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata ?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Dilihat dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

- b. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemberian Pelatihan dan Insentif yang diberikan.

b. Bagi Universitas

Sebagai acuan akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual sejenis maupun civitas akademis lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dalam pendidikan.

c. Bagi peneliti

Peneliti berharap hasil dari penelitian kecil ini mampu memberikan masukan berharga yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

d. Bagi Pihak Lain,

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja.

D. Sistematika Penulisan

Bab satu pendahuluan, pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab dua kajian pustaka, pada bab ini menjelaskan gambaran secara umum dan menyeluruh mengenai permasalahan secara teoritis dari berbagai sumber yang melandasi penelitian ini. Bab ini meliputi kajian teori, kajian empiris, kerangka pikir penelitiandan hipotesis.

Bab tiga metode penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai definisi operasional, unit analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan alat analisa.

Bab empat hasil penelitian, pada bab ini dijabarkan mengenai hasil dari data penelitian yang telah diperoleh selama melakukan penelitian pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata. Bab ini dibagi

menjadi dua anak bab yaitu gambaran umum objek penelitian dan hasil penelitian.

Bab lima analisis dan pembahasan, pada bagian analisis diuraikan secara rinci alur perhitungan dalam menganalisis data utama hasil penelitian guna menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada bagian pembahasan dikemukakan pembahasan secara panjang lebar tentang hasil dari pengujian hipotesis sebagaimana telah digambarkan pada bagian analisis.

Bab enam kesimpulan dan saran, merupakan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan serta saran peneliti sebagai bahan informasi bagi pimpinan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di setiap organisasi tidak mungkin dapat berhasil tanpa orang-orang yang berada dibalik organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan didalam sebuah perusahaan.

Marwansyah (2010:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada didalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Nawawi (2008:42), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Rivai (2011:1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah merealisasikan tujuan perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang akan meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif para tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut adalah:

1) Tujuan sosial

Agar perusahaan ataupun organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis mengenai kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan organisasional

Tujuan formal yang diciptakan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

3) Tujuan fungsional

Menjaga kontribusi manajemen sumber daya manusia ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun perusahaan.

4) Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari seluruh anggota dapat dicapai melalui aktivitas didalam organisasi maupun perusahaan.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (1999) dalam Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu:

- 1) Fungsi manajerial terdiri atas perencanaan, pengarahan, pengendalian, dan perorganisasian.
- 2) Fungsi operasional terdiri atas pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Fungsi ketiga yaitu kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Produktivitas

a. Definisi Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Munandar (2001) produktivitas kerja adalah keluaran bagi masukan.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*).

Menurut Sinungan (2003 : 17) menyatakan bahwa Produktivitas adalah suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien,dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Adapun menurut Sutrisno (2009 : 105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang ± barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (*Input*) tersebut lazim dinamakan faktor 4 produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antar tenaga kerja, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Manajemen produktifitas, dan Kewiraswataan (Sedarmayanti, 2001:77).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara apa yang telah dihasilkan (*output*) antara apa yang digunakan (*input*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Swashta (2001:142)

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki. Efektivitas mengukur hasil-hasil mutu yang dicapai. Kualitas sumber daya mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menemukan kinerja dari perusahaan salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja perusahaan adalah produktivitas pada dasarnya mencerminkan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan pada semua tingkatan. Semakin tinggi kualitas karyawan yang ada diharapkan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah kualitas karyawannya semakin rendah pula produktivitas perusahaan tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara output atau hasil yang diperoleh dengan input atau pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Produktivitas dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi atau baik apabila output lebih besar atau lebih tinggi daripada input. Semakin besar output

atau hasil yang diperoleh maka semakin tinggi produktivitas suatu perusahaan, dan produktivitas hanya bisa diperoleh melalui adanya efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan dan efektivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Aspek- Aspek Produktivitas Kerja

Aspek-aspek yang digunakan dalam produktivitas kerja menurut Kusuma (2009) terdiri dari :

- 1) Motivasi kerja, dengan adanya motivasi yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
- 2) Efisiensi dan efektivitas kerja, adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- 3) Kemampuan kerja, seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi. Sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka menghasilkan produk yang rendah.
- 4) Pengalaman dan pengetahuan, seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi

akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2001:57), yaitu:

- 1) Sikap Kerja, merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. (Sedarmayanti, 2001 : 71). Kata sikap berasal dari bahasa Latin *Aptus*, yang berarti ‘kecocokan” atau “kesesuaian” Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa. (Sunarto, 2003:160). Robbins (1991:20) mendefinisikan sikap kerja adalah respon evaluatif yang di tunjukan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif , negatif atau netral. Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjahui obyek tersebut. Sikap

menghemat tenaga dan pikiran oleh karena itu sikap tidak mudah berubah, sikap seorang membentuk pola yang konsisten. Jadi sebuah perusahaan sebaiknya menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada dari pada berusaha untuk mengubah sikap orang tentu saja terdapat beberapa pengecualian dimana biaya besar yang di gunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil.

2) Tingkat ketrampilan, ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti 2001:71). Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*)

3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul, (Sedarmayanti, 2001:71).

- 4) Hubungan antara atasan dan bawahan, akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja (Manullang, 2001:141).
- 5) Efisiensi tenaga kerja, yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (Sedarmayanti, 2001 : 71) Sedangkan Sarwoto (2003:129) efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhanya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja.
- 6) Kewiraswastaan, tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. (Sedarmayanti, 2001 : 71). Pada dasarnya

seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang di inginkan oleh perusahaan.

- 7) Manajemen produktivitas, adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktifitas. Sedarmayanti (2001 : 71). Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Menurut Moekijat (2001:23).

d. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b) Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- c) Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- d) Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

3. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Notoadmojo (2009:16) pelatihan kerja merupakan upaya untuk untuk mengembangkan sumber daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia

Mangkuprawira (2002:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah prosesmengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agarkaryawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Oleh karena itu pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi seperti efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja

dibangku kuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan. Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006:52) antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- 8) Menghindarkan keseragaman.
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan

produksi distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyelaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik, menjamin mempergunakan pikirannya dengan kritis. Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Bila pegawai-pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja karyawan.

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan,baru ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan (Husen, 2003:12)

Pelatihan ditujukan pula untuk menstabilkan karyawan sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus-menerus

terhadap karyawan. Dengan pengembangan dan pelatihan maka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut, diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan diri para karyawan sesuai dengan keinginan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat Mempengaruhi Pelatihan yaitu:

- 1) Dukungan manajemen puncak, agar program- program pelatihan dan pengembangan berhasil, di butuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber- sumber daya yang di butuhkan.
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis, di samping para manajer puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer ini, mulai presiden chairman of the board ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata- mata hanya memberikan keahlian teknis.

- 3) Kemajuan teknologi, teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan dan perubahan ini terus berlanjut.
- 4) Kompleksitas organisasi, dalam tahun-tahun terakhir ini, perubahan-perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem, dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para karyawan sukses secara terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.
- 5) Gaya belajar, perusahaan-perusahaan tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi, orang lain dalam perusahaan mempunyai pengetahuan yang sama.

4. Insentif

a. Definisi Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan 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 umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Hasibuan (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

b. Tujuan Insentif

Tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting”.

c. Jenis-Jenis Insentif

- 1) Insentif untuk karyawan operasi, yaitu pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif individual

(gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif kelompok (gaji diberikan kepada semua anggota tim mencapai standar tertentu).

- 2) Insentif untuk para manajer dan eksekutif, pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biasanya semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula nilai persentase yang didapat.
- 3) Insentif untuk para penjual, pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam. Seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produksinya. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjual ke arah yang lebih tinggi.
- 4) Insentif untuk profesional lain, untuk profesional lain diberikan bonus tambahan berupa kenaikan gaji bila ia berhasil dalam kerjanya.
- 5) Insentif organisasi, pemberian laba pada para karyawan meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat keluar masuk karyawan.

d. Indikator- Indikator Insentif

- 1) Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan memperoleh insentif atau kompensasi lain yang sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan karyawan, dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang terbaik.

Dalam hukum islam menjelaskan tentang produktivitas kerja oleh karena itu peneliti memasukkan surah yang berkaitan

mengenai produktivitas kerja, yaitu surah Al-Jatsiyah ayat 13, sebagai berikut :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ
لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ.

Artinya : “Dan dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir. (Q.S Al-Jatsiyah:13)

Makna surah diatas adalah, ayat tersebut menjelaskan bahwa Dia menundukkan untuk kalian segala apa yang ada di langit berupa matahari, rembulan dan bintang-bintang, dan segala yang ada di bumi berupa hewan, pohon, kapal dan lain-lainnya untuk kemanfaatan kalian. Seluruh nikmat ini merupakan karunia dari Allah semata, Dia melimpahkannya kepada kalian sebagai nikmat, memberikannya kepada kalian sebagai karunia, maka hanya kepadaNya-lah hendaknya kalian beribadah, jangan mengangkat sekutu bagiNya. Sesungguhnya dalam apa yang Dia tundukkan bagi kalian itu terkandung tanda-tanda dan petunjuk-petunjuk atas keesaan Allah bagi kaum yang merenungkan ayat-ayat, hujjah dan dalil Allah lalu mereka mengambil pelajaran darinya.

B. KAJIAN EMPIRIS

Ichwan Azis Sambodo (2016), dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Waskita Karya (PERSERO Tbk Cabang Sulawesi)” Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi” yang meliputi metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatih yang merupakan unsur dari variabel pelatihan (independen) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen).

Sonya Melinda Nasutio (2018), judul penelitian: “Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa berpengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas adalah pada variabel Insentif dengan koefisien standar beta sebesar 0,413 kemudian diikuti oleh variabel Jaminan Sosial dengan koefisien beta sebesar 0,265 selanjutnya variabel Upah dengan koefisien beta sebesar 0,425. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh

terbesar terhadap kecenderungan Produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

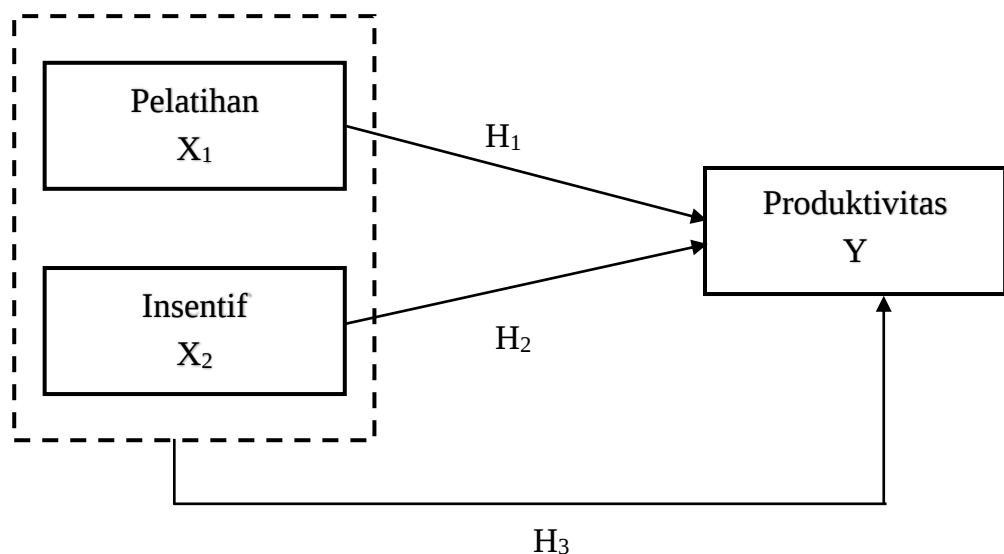
Ardiansyah (2015), dengan judul: “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat Di Tanjung Redeb”. Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat di Tanjung Redeb. Alat analisis meliputi persamaan regresi linier berganda, koefisien kolerasi dan uji F hitung. Menurut hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F hitung (F_h) adalah 109,14 sedangkan nilai F tabel (F_t) adalah 19,00. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_h = 109,14 > F_t = 19,00$) maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat di Tanjung Redeb.

Kurniati (2019), dengan judul: “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Jaya Motor Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Jaya Motor Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel Gaji sebesar 5.891 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 Pada

variabel insentif sebesar 3.656 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F hitung sebesar $60.450 > 3.15$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaji dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,8% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaji dan insentif. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat disajikan berikut ini:.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fonomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang telah disusun peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2009). Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H₁. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.
2. H₂. Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.
3. H₃. Diduga pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk memberikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, maka penulis merumuskan definisi operasional dari variabel-variabel tersebut, yaitu:

1. Pelatihan sebagai variabel bebas (X_1), biaya yang dikeluarkan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.
2. Insentif sebagai variabel bebas (X_2), yaitu Sejumlah uang yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai tambahan balas jasa yang diberikan karena prestasinya diatas prestasi standar.
3. Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (Y), yaitu jumlah produksi yang diperoleh perusahaan dibagi dengan jumlah karyawan yang bekerja di PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

B. UNIT ANALISIS

Unit analisis adalah satuan yang dapat diteliti dapat berupa individu, kelompok organisasi dan masyarakat sesuai dengan fokus

permasalahan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan PT Satu Sembilan Delapan, perusahaan ini berlokasi di unit Sambarata.

C. JENIS DAN SUMBER DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Sekunder (Data Pendukung)

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data diperoleh dari PT Satu Sembilan Delapan, buku-buku serta literatur-literatur lain yang membahas mengenai materi penelitian ini. Adapun yang termasuk dalam data sekunder berupa data input dari perusahaan, gambaran umum dan struktur organisasi PT Satu Sembilan Delapan, serta data lainnya yang mendukung.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi maupun fakta yang ada di lapangan. Dalam memperoleh data yang dibutuhkan, maka digunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi langsung (*Field Research*)

Observasi langsung merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian serta

mencari keterangan atau informasi yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Isi kuesioner mengenai variabel pelatihan, insentif dan produktivitas kerja.

E. ALAT ANALISIS

Alat analisis yang digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dikemukakan peneliti terbukti kebenarannya atau tidak.

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu. Bentuk persamaan regresi dengan dua variabel bebas atau lebih (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Insentif

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi parsial atau individual digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, yaitu menggunakan uji t. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:228-229), langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis pengujian

a) $H_0 : \beta \neq 0$

(Berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).

b) $H_a : \beta = 0$

(Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).

2) Menentukan nilai t-hitung yang diperoleh dari hasil output program SPSS.

3) Menentukan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel t statistik, dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-1-k$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas), dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ pada uji dua arah.

- 4) Penarikan kesimpulan atas hipotesis pengujian
 - a) H_0 diterima dan menolak H_a , apabila: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$.
 - b) H_0 ditolak dan menerima H_a , apabila: $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} \geq -t\text{-tabel}$

3. Uji f (Uji Simultan)

Uji signifikansi serentak atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:225-227), langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis pengujian

$$1) H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

(Berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat).

$$2) H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

(Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat).

b. Menentukan nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil output program SPSS.

- c. Menentukan nilai F-tabel yang diperoleh dari tabel F statistik, dengan ketentuan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-1-k$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas), dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ pada uji dua arah.
- d. Penarikan kesimpulan atas hipotesis pengujian
- 1) H_0 diterima dan menolak H_a , apabila: $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$.
 - 2) H_0 ditolak dan menerima H_a , apabila: $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$.

4. Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan presentasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Satu Sembilan Delapan

Profil perusahaan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata merupakan Group Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Kaltim-Indonesia. Perusahaan Kuala Lumpur Kepong berhad berasal Perusahaan Karet Kuala Lumpur Limited (KLR)(1906-1960) yang didirikan di London, pada tahun 1906 untuk mengawasi 600 ha yang terdiri dari perkebunan karet dan kopi di Malaya (sekarang Malaysia). Pada tahun 1907, saham KLR yang terdaftar di london Stock Exchange. Jejak KLK sejarah Pada 1906 ketika The Kuala Lumpur Perusahaan Karet Limited (KLRC) didirikan di London.

Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) merupakan sebuah perusahaan yang didirikan di Malaysia dengan memperkerjakan karyawan di Kelompok perusahaannya mencapai lebih dari 25.000 karyawan di seluruh dunia. Hal ini terdaftar di Pasar Utama Bursa Efek Malaysia Berhad dan memiliki kapitalisasi pasar sekitar RM. 18.1 miliar per 30 September 2010. Operasi Perusahaan dimulai sebagai perusahaan perkebunan lebih dari 100 tahun yang lalu, perkebunan

dengan komoditas utama kelapa sawit dan karet sebagai inti kegiatan usaha.

Grup Kuala Lumpur kepong memiliki lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar di Malaysia yang terletak di Semenanjung dan Sabah serta di Indonesia terletak di Belitong., Sumatera dan Kalimantan. Sejak 1990-an. Grup Perusahaan ini juga telah melakukan diversifikasi ke sumber daya berbasis manufaktur(eleokimia, derivatif, dan khusus kimia),pengembangan properti dan ritel (produk perawatan pribadi,perlengkapan mandi dan makanan halus)dengan operasional dan kehadiran seluruh dunia ritel. Pada Tahun 1906 Kuala Lumpur Karet Perseroan Terbatas (KLR) mendirikan kantor pusat di London untuk mengawasi 600 hektar karet dan kopi ditanam di Malaya. Sahamnya tercatat di Stock Bursa London pada tahun 1907. Sebagai akibat dari akuisisi Perkebunan Karet Kepong terbatas, Perkebunan Kepong Berhad dan sejumlah perusahaan perkebunan lainnya, Berubah nama dari Perseroan ke Kuala Lumpur Kepong (KLK) pada tahun 1961.

Pada Tahun 1960-an, perkebunan meningkat menjadi sekitar 30.000 hektar. Dengan karet dan sawit sebagai tanaman utama. Sejak tahun 1970 perusahaan memulai sebuah Skema Rekontruksi untuk mentransfer usaha dan aset untuk suatu perusahaan yang di dirikan Malaysia. Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) didirikan pada tanggal

6 juli 1973 untuk mengambil alih semua aset dan kewajiban KLK, selanjutnya, saham tersebut telah dicatatkan pada KLK pada bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur. Daftar Group KLK diperluas usaha perkebunan ke Sabah pada tahun 1980-an dan ke Indonesia dari 1990, meningkatkan lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar.

KLR berubah nama ke Kuala Lumpur Amalgamated (KLKA) Pada Tahun 1960. Setelah skema restrukturisasi yang di prakarsai oleh Ketua Pendiri KLK itu, Tan Sri Dato akhir Lee Loy seng untuk mentransfer domisili perusahaan kembali ke Malaysia pada tahun 1973, KLKA pergi ke likuidasi dan KLK mengambil alih aset dan kewajiban KLKA. Sementara perkebunan telah menjadi bisnis inti dan grup sejak berdirinya, KLK telah terintegrasi secara vertikal operasi bisnis pada 1990an untuk meminimalkan dampak fluktuasi harga komoditas dan untuk menambah nilai produk berbasis sumber daya..

2. Visi dan Misi

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, PT Satu Sembilan Delapan memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Berkomitmen untuk memastikan produksi minyak kelapa sawit lestari.

b. Misi

Mewujudkan visi dengan menggunakan 3 (Tiga) Prinsip :

People (Manusia), Planet (Bumi), Prosperity (Kemakmuran).

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Satu Sembilan Delapan memuat alur tanggung jawab antar bagian dalam organisasi. Struktur organisasi yang baik harus mampu menggambarkan tugas dan pertanggungjawaban antar bagian secara jelas. Berikut struktur organisasi PT Satu Sembilan Delapan Sambarata dapat dilihat pada Lampiran 7.

Pembagian tugas dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a. Bidang- Bidang Kerja (*Job Description*):

1) President Direktur

- a) Bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan perusahaan.
- b) Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan.

2) Plantation Manager

- a) Menyusun anggaran dan rencana seluruh kegiatan operasional teknis kebun di lapangan, dari land clearance, LC, pembibitan, perawatan, panen, dll.

- b) Melaksanakan pemeriksaan periodik maupun insidentil untuk setiap kegiatan kebun di lapangan.

3) Group Manager

- a) Mengendalikan dan mengatur divisi yang dipimpinnya.
Membangun kepercayaan antar staff.
- b) Mengembangkan kualitas perusahaan.
- c) Mengevaluasi pekerjaan divisi.
- d) Menjadi penengah dan pemecah masalah perusahaan.

4) Estate Manager

- a) Mengatur kegiatan perkebunan(estate) dan memastikan terpelihara dengan baik.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan.
- c) Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
- d) Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu dan memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

5) Asistant Manager

a) Membantu Manager, yaitu yang bekerja dibelakang layar mendukung tugas dan tanggung jawab Manager. Beberapa hal menjadi tugas manager yang memperbantuan seorang asisten mencangkup tugas yang besar dan meliputi beberapa hal. Beberapa diantaranya termasuk :

- (1) Mengadakan, merencanakan dan mengerjakan strategi kegiatan.
- (2) Mengumpulkan data, analisa data serta membuat laporan kerja.
- (3) Mengkoordinasi, menyusun rencana dan membantu evaluasi kegiatan operasional.
- (4) Menyusun peraturan, koordinasi kegiatan karyawan dan mengumpulkan data kinerja karyawan.

b) Menggantikan Manager, yaitu Bila Manager tidak ada ditempat maka seorang Asisten Manager berlaku layaknya sebagai Manager. Ia menggantikan fungsi dan tanggung jawab Manager saat yang bersangkutan sakit, tugas ketempat lain atau berhalangan. Beberapa tugas Asisten Manager yang menggantikan Manager diantaranya termasuk.

- (1) Memimpin rapat internal.
 - (2) Meresmikan acara seremonial.
 - (3) Menjamu tamu yang datang tanpa perjanjian.
 - (4) Menemui klien atau pelanggan saat Manager tidak ada di tempat.
 - (5) Menangani keluhan karyawan.
- c) Mendukung Kinerja Manager, yaitu ruang lingkup pekerjaan manager termasuk mengelola karyawan, keuangan, operasional dan lain sebagainya. Tugas yang sangat banyak tersebut untuk perusahaan besar sering memiliki beberapa Manager. Ada Manager operasional, Manager personalia dan lain sebagainya. Bila perusahaan berskala kecil seorang Manager memiliki Asisten manager untuk membantunya menyelesaikan tugas-tugasnya yang termasuk:
- (1) Perekrutan karyawan baru
 - (2) Membangun lingkungan kerja yang nyaman
 - (3) Membuat strategi pengembangan kinerja karyawan.
 - (4) Memonitor dan membuat evaluasi kerja karyawan.
 - (5) Membuat perencanaan kegiatan operasional pengawasan sistem keuangan perusahaan.
 - (6) Memantau pembuatan anggaran tiap departmen, biaya

operasional dan sumber daya manusia dan alam.

(7) Berkomunikasi baik dengan karyawan.

d) Sebagai Media Komunikasi, yaitu Asisten Manager berada diposisi atas di perusahaan yang berinteraksi pula dengan karyawan di posisi bawah. Oleh karena itu mereka harus ramah, supel, dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun bawahan.

(1) Mengkomunikasikan kebijakan dan peraturan perusahaan pada karyawan.

(2) Menyampaikan keluhan dan aspirasi karyawan pada atasan.

(3) Melayani kebutuhan karyawan sekaligus kepentingan perusahaan.

(4) Menjalin hubungan baik dengan semua pihak baik atasan maupun bawahan.

6) *Field Staf*

Koordinasi dan Administrasi proyek diarea tempat mereka bekerja, bekerja sama erat dengan layanan kesehatan setempat. Ia juga bertanggung jawab atas kualitas pengumpulan data.

7) Mandor

Setiap perkebunan kelapa sawit selalu dikelola oleh beberapa pekerja yang memiliki tugas dan kewenangan tertentu. Salah satunya yaitu mandor yang merupakan pemegang kunci utama dalam menentukan keberhasilan pekerjaan di lapangan. Adapun tugas dan tanggung jawab seorang mandor yang utama, antara lain:

- a) Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan dengan luas yang berukuran 50-100 hektar.
- b) Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh harian lepas)
- c) Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan.
- d) Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit.
- e) Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.

8) Kerani

- a) Kerani bertugas membantu mandor panen dalam pencatatan penerimaan buah yang di panen pada hari tersebut.
- b) Memeriksa mutu Tandan Buah Segar (TBS) dengan

mencatat secara detail TPH per TPH, agar tidak ada kesalahan dalam penerimaan TBS serta membantu pengelolaan pengiriman buah (TBS) ke pabrik.

9) Staff Medis

- a) Melaksanakan kegiatan profesi yang meliputi prosedur diagnosis, pengobatan, pencegahan akibat penyakit peningkatan dan pemulihan.
- b) Meningkatkan kemampuan profesinya melalui program pendidikan.
- c) Menjaga agar kualitas pelayanan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan medis dan etika kedokteran yang sudah ditetapkan.
- d) Menyusun, mengumpulkan, menganalisa dan membuat laporan pemantauan indikator mutu klinik.

10) Staff Workshop

- a) Melakukan kegiatan operasional bagian bengkel atau workshop untuk mencapai utilitas (pemakaian dan pengoperasian) serta produktivitas yang optimal untuk mendukung kegiatan operasional.
- b) Mengalokasikan pemakaian kendaraan angkut, alat berat, mesin-mesin dan lain-lain yang tercakup didalam unit kerja sehingga dapat terpakai dengan maksimal.

- c) Memeriksa permintaan pembelian sparepart dan pengadaan bagi semua kebun untuk memastikan kesesuaian permintaan dengan kebutuhan yang ada di lapangan.
- d) Melakukan pemeliharaan dan perbaikan pada setiap alat berat dan kendaraan kebun agar selalu dapat berfungsi dan dapat digunakan dengan baik.

11) Barcode

Menyimpan seluruh informasi terkait suatu produk ataupun berbagai barang yang sudah diberikan label barcode. Umumnya, barcode akan menyimpan seluruh informasi tentang tanggal kadaluarsa produk, kode produk, dan juga nomor identitas produk.

B. DATA HASIL PENELITIAN

1. Pelatihan Karyawan PT Satu Sembilan Delapan

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Satu Sembilan Delapan selama Tahun 2014 hingga Tahun 2020, maka dapat diuraikan dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.
Pelatihan Karyawan Tahun 2014-2020

No.	Tahun	Biaya Pelatihan (Rp)	Jumlah Karyawan (Orang)	Pelatihan (Rp/Orang)
1.	2014	250.000.000	98	Rp. 2.551.020
2.	2015	300.100.000	109	Rp. 2.753.211
3	2016	280.000.000	111	Rp. 2.522.522
4	2017	265.300.000	110	Rp. 2.411.818
5	2018	320.200.000	102	Rp. 3.139.215
6	2019	306.530.000	104	Rp. 2.947.403
7	2020	350.000.000	100	Rp. 3.500.000

Sumber : PT Satu Sembilan Delapan Sambarata,2021

Berdasarkan Tabel 1. diatas, dapat diketahui bahwa biaya pelatihan oleh PT Satu Sembilan Delapan paling besar pada Tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 3.500.000,00

4. Insentif Karyawan PT Satu Sembilan Delapan

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Satu Sembilan Delapan selama Tahun 2014 hingga Tahun 2020, maka dapat diuraikan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.
Insentif Karyawan Tahun 2014-2020

No.	Tahun	Insentif Karyawan (Rp)	Jumlah Karyawan (Orang)	Insentif (Rp/Orang)
1.	2014	169.920.000	98	Rp. 1.733.877
2.	2015	193.082.000	109	Rp. 1.771.394
3.	2016	175.800.000	111	Rp. 1.583.783
4.	2017	244.645.000	110	Rp. 2.224.045
5.	2018	257.200.000	102	Rp. 2.521.568
6.	2019	233.810.000	104	Rp. 2.248.173
7.	2020	259.350.000	100	Rp. 2.593.500

Sumber: PT Satu Sembilan Delapan, 2021

Berdasarkan Tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa biaya Insentif tertinggi dikeluarkan oleh PT Satu Sembilan Delapan pada Tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.593.500,00

5. Produktivitas PT Satu Sembilan Delapan

Untuk menghitung produktivitas karyawan pada PT Satu Sembilan Delapan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Pendapatan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka dapat dihitung tingkat produktivitas karyawan PT Satu Sembilan Delapan. Sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.
Produktivitas Karyawan Tahun 2014 - 2020

Tahun	Jumlah Panen (Ton)	Rata - rata Harga TBS (Total)	Pendapatan (Rp)	Jumlah Karyawan (orang)	Produktivitas (Ton/Orang) (3=1/2)
2014	145.000	2.247.502	325.887.790	98	Rp. 3.325.385
2015	156.040	2.247.502	350.700.212	109	Rp. 3.217.433
2016	158.350	2.247.502	355.891.941	111	Rp. 3.206.233
2017	142.500	2.247.502	320.269.035	110	Rp. 2.911.536
2018	150.560	2.247.502	338.383.901	102	Rp. 3.317.489
2019	144.000	2.247.502	323.640.288	104	Rp. 3.111.925
2020	198.000	2.247.502	445.005.396	100	Rp. 4.450.053

Ket : Tandan Buah Segar (TBS).
Sumber : Dinas Perkebunan Berau, 2021

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan tertinggi didapatkan pada Tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 4.450.053 dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang. Sedangkan tingkat produktivitas terendah ditemui pada Tahun 2017 sebesar Rp. 2.911.536 dengan jumlah karyawan sebanyak 110 orang.

6. Hasil Data Input Regresi Linier

Tabel 4.
Hasil Data Input

Pelatihan (X_1)	Insentif (X_2)	Produktivitas (Y)
Rp. 2.551.020	Rp. 1.733.877	Rp. 3.325.385
Rp. 2.753.211	Rp. 1.771.394	Rp. 3.217.433
Rp. 2.522.522	Rp. 1.583.783	Rp. 3.206.233
Rp. 2.411.818	Rp. 2.224.045	Rp. 2.911.536
Rp. 3.139.215	Rp. 2.521.568	Rp. 3.317.489
Rp. 2.947.403	Rp. 2.248.173	Rp. 3.111.925
Rp. 3.500.000	Rp. 2.593.500	Rp. 4.450.053

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan insentif terhadap variabel produktivitas karyawan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear dengan menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	381,869	1004,669		,380	,723
	Pelatihan	1,362	,540	1,062	2,524	,065
	Insentif	-,418	,524	-,336	-,797	,470
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, 2021

Dari hasil analisis data sebagaimana pada tabel 5. maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1.X_1 + b_2.X_2 \\
 &= 381,869 + 1,362X_1 + -0,418X_2
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 381,869 merupakan konstanta, berarti apabila terdapat pengaruh dari variabel pelatihan dan insentif, maka variabel produktivitas akan bernilai positif dengan koefisien sebesar 381,869.
2. Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap variabel produktivitas dengan koefisien sebesar 1,362. Maka apabila nilai pelatihan naik Rp.1000, maka nilai produktivitas juga akan meningkat sebesar 1,362 begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai.
3. Variabel Insentif mempunyai pengaruh negatif (tidak searah) terhadap variabel produktivitas dengan koefisien sebesar -0,418. Maka apabila nilai insentif naik Rp.1000, maka nilai produktivitas juga akan meningkat sebesar -0,418 begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karena

koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 1,362.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pelatihan dan insentif terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial (masing-masing). Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 6.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	381,869	1004,669		,380	,723
	Pelatihan	1,362	,540	1,062	2,524	,065
	Insentif	-,418	,524	-,336	-,797	,470
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, 2021

Dari hasil output SPSS sebagaimana pada tabel 6. maka selanjutnya dilakukan pengujian masing masing variabel bebas terhadap variabel berikut.

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan.

Nilai t-tabel = 1,660 ($\alpha = 0,05$; $df = 100 - 1 - 2 = 97$) dan nilai t-hitung = 2,524. Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $2,524 > 1,660$ maka H_0

b. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai t-tabel = 1,660 dan nilai t-hitung = -0,797. Dengan

Hasil Uji f

ANOVA^a

[illegible]

Sumber: PT Satu Sembilan Delapan Sambarata, 2021

Berdasarkan tabel 7. maka dapat diketahui nilai f -hitung = 4,661 sementara f tabel = 3,94 ($\alpha = 5$ persen; $df_1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = 100-1 = 99$). Dengan demikian dapat ditemukan bahwa: f -hitung > f -tabel atau $4,661 > 3,94$ maka H_0 diterima. Artinya secara bersama-sama variabel pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

4. Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel pelatihan dan insentif terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan presentase. Hasil analisis koefisien determinasi atau R Square adalah sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,700	,550	335,30547
a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan				

Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS pada tabel 8. diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,700 berarti variabel pelatihan dan insentif memberikan pengaruh sebesar 70,0% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian pengaruh insentif dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata diatas menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Pelatihan Secara Parsial

Nilai koefisien X_1 (Pelatihan) bernilai 1,362 dan bernilai positif. Tanda positif memiliki arti bahwa antara insentif dan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang searah ini berarti bahwa kenaikan pelatihan yang diberikan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Pada uji t terdapat nilai signifikan pelatihan sebesar 0,065 nilai t-hitung yang didapat 2,524 dan bernilai positif sedangkan

nilai t-tabel 1,660. Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikannya yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

2. Pengaruh Insentif Secara Parsial

Nilai koefisien X_2 (Insentif) bernilai -0,418 dan bernilai negatif. Tanda negatif memiliki arti bahwa antara insentif dan produktivitas karyawan tidak memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang tidak searah ini berarti bahwa penurunan insentif yang diberikan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata terhadap karyawan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Jika Insentif dinaikkan maka produktivitas karyawan akan meningkat. Karyawan yang sudah mendapatkan insentif yang lebih akan merasa termotivasi untuk lebih giat bekerja guna memenuhi kebutuhannya yang pada umumnya juga akan semakin meningkat sesuai besarnya pendapatan karyawan tersebut. Hal ini juga diungkapkan dari hasil wawancara kepada karyawan dengan

insentif yang lebih sedikit, karyawan tersebut merasa termotivasi untuk mendapatkan standar insentif yang lebih baik lagi.

Pada uji t terdapat nilai signifikan insentif sebesar 0,470 nilai signifikannya ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05) Nilai t-hitung yang didapat sebesar -0,797 dan bernilai negatif sedangkan nilai t-tabel 1,660. Nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Satu Sembilan Delapan Sambarata.

Semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin naik produktivitas kerja karyawan. Perusahaan memberikan insentif karyawan sesuai dengan hasil yang telah diberikannya kepada perusahaan. Hal ini selaras dengan adanya hasil wawancara bahwa karyawan merasa insentif yang diberikan masih kurang, sehingga tidak sepenuhnya dapat mencukupi kebutuhan karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Insentif secara simultan

Berdasarkan uji f terdapat nilai signifikan variabel pelatihan dan insentif sebesar 0,090, nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Nilai f-hitung yang didapat sebesar 4,661 dan

bernilai positif, sedangkan nilai f -tabel = 3,94. Nilai f -hitung yang lebih besar dari nilai f - tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini (pelatihan dan insentif) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Apabila Pelatihan dan Insentif dinaikkan secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap meningkatkannya produktivitas. Hal ini menandakan bahwa PT Satu Sembilan Delapan Sambarata harus adil dalam memberikan Insentif, Pelatihan dan tunjangan secara merata, agar karyawan merasa dihargai dan betah bekerja di perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil uji t dimana: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(2,524 > 1,660)$ dengan nilai signifikasinya lebih besar dari nilai probabilitas $(0,126 > 0,05)$.
2. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil uji t dimana: $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $(-0,797 < 1,660)$ dengan nilai signifikasinya lebih besar dari nilai probabilitas $(0,605 > 0,05)$.
3. Pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil uji f dimana: $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ atau $(4,661 > 3,94)$ dengan nilai signifikasinya lebih besar dari nilai probabilitas $(0,090 > 0,05)$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. PT Satu Sembilan Delapan disarankan sebaiknya tetap memotivasi karyawan melalui pemberian insentif dan pelatihan karena akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Manajemen PT Satu Sembilan Delapan disarankan dapat menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, dengan mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam perusahaan tempatnya bekerja.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh produktivitas sehingga dapat memperluas pengetahuan dan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, W.P., Perrewe, P.L, dan Kacmar, K.M., 1992, *Strategic Human Resources Management*, Second Edition, Fort Worth: The Dryden Press
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- A. Anawar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama
- Basu, swastha. 2001. *Manajemen Penjualan*, cetakan kelima. BFSE : Yogyakarta
- Dinas Perkebunan Berau, 2021 *Surat Keputusan*, Kabupaten Berau.
- Erlina dan Sri Mulyani, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. USU Press, Medan
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3. Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BFPE

- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Badung: Pionir Jaya
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Notoarmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
Bandung: Mandar Maju.

Sunarto, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-
UST

Sarwoto. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Edisi Revisi.
Jakarta: Ghali Indonesia.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.

Variabel Pelatihan (X1)

No.	Tahun	Biaya Pelatihan (Rp)	Jumlah Karyawan (Orang)	Pelatihan (Rp/Orang)
1.	2014	250.000.000	98	Rp. 2.551.020
2.	2015	300.100.000	109	Rp. 2.753.211
3	2016	280.000.000	111	Rp. 2.522.522
4	2017	265.300.000	110	Rp. 2.411.818
5	2018	320.200.000	102	Rp. 3.139.215
6	2019	306.530.000	104	Rp. 2.947.403
7	2020	350.000.000	100	Rp. 3.500.000

Variabel Insentif (X2)

No.	Tahun	Insentif Karyawan (Rp)	Jumlah Karyawan (Orang)	Insentif (Rp/Orang)
1.	2014	169.920.000	98	Rp. 1.733.877
2.	2015	193.082.000	109	Rp. 1.771.394
3.	2016	175.800.000	111	Rp. 1.583.783
4.	2017	244.645.000	110	Rp. 2.224.045
5.	2018	257.200.000	102	Rp. 2.521.568
6.	2019	233.810.000	104	Rp. 2.248.173
7.	2020	259.350.000	100	Rp. 2.593.500

Variabel Produktivitas (Y)

Tahun	Jumlah Panen (Ton)	Rata - rata Harga TBS (Total)	Pendapatan (Rp)	Jumlah Karyawan (orang)	Produktivitas (Ton/Orang) (3=1/2)
2014	145.000	2.247.502	325.887.790	98	Rp. 3.325.385
2015	156.040	2.247.502	350.700.212	109	Rp. 3.217.433
2016	158.350	2.247.502	355.891.941	111	Rp. 3.206.233
2017	142.500	2.247.502	320.269.035	110	Rp. 2.911.536
2018	150.560	2.247.502	338.383.901	102	Rp. 3.317.489
2019	144.000	2.247.502	323.640.288	104	Rp. 3.111.925
2020	198.000	2.247.502	445.005.396	100	Rp. 4.450.053

Lampiran 2. Hasil Data Input

Pelatihan (X ₁)	Insentif (X ₂)	Produktivitas (Y)
Rp. 2.551.020	Rp. 1.733.877	Rp. 3.325.385
Rp. 2.753.211	Rp. 1.771.394	Rp. 3.217.433
Rp. 2.522.522	Rp. 1.583.783	Rp. 3.206.233
Rp. 2.411.818	Rp. 2.224.045	Rp. 2.911.536
Rp. 3.139.215	Rp. 2.521.568	Rp. 3.317.489
Rp. 2.947.403	Rp. 2.248.173	Rp. 3.111.925
Rp. 3.500.000	Rp. 2.593.500	Rp. 4.450.053

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048075,244	2	524037,622	4,661	,090 ^b
	Residual	449719,035	4	112429,759		
	Total	1497794,279	6			

a. Dependent Variable: Produktivitas

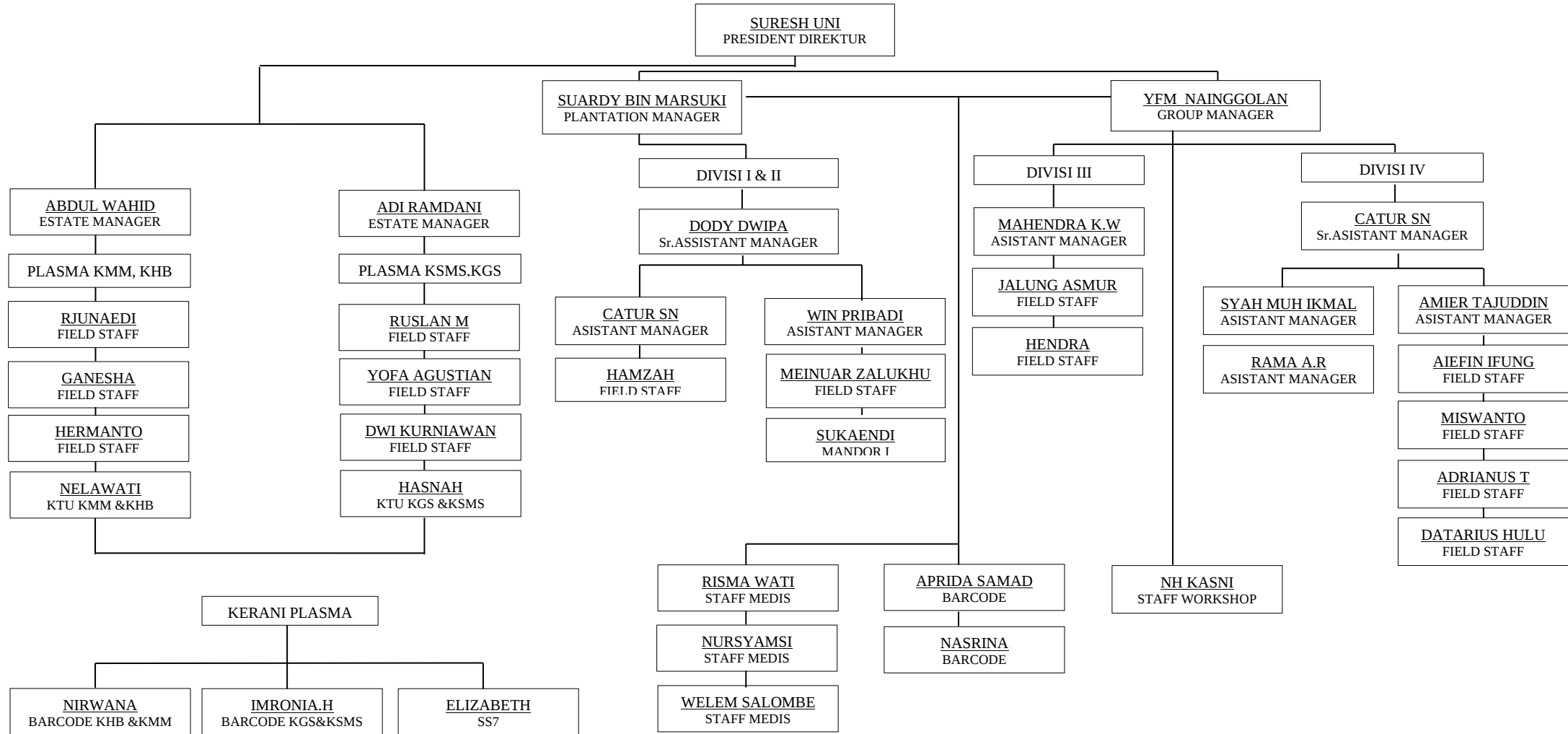
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Lampiran 6. Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,700	,550	335,30547
a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan				

Lampiran 7. Struktur Organisasi PT. Satu Sembilan Delapan

Gambar 2. Struktur Organisasi PT Satu Sembilan Delapan di Samarata.



Sumber: PT Satu Sembilan Delapan, 2020.