PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ASKRINDO

(Studi Kasus di Kantor Pusat PT. ASKRINDO, Jakarta)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen

Oleh :

RAHEMI FRANDIYANI

NIM : 2011511015

PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ *Ilmu adalah cahaya dalam hati yang bisa memisahkan antara hak dan batil mana yang buruk dan yang baik* **”.**

“ *Bila mana kamu bermaksud ingin memperingati kecacadan orang lain lebih baik ingat-ingat dahulu segala kecacadan yang ada pada dirinya sendiri* **”.**

“ *Hafalan akan lari tapi tulisan akan tetap berdiri* **”.**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Orang Tua, Sanak Saudara, Dosen, Sahabat dan

Teman-teman Tercinta.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : RAHEMI FRANDIYANI

NIM : 2011511015

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang Saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 6 Maret 2015

<u>Rahemi Frandiyani</u>

NIM : 2011511015

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	RAHEMI FRANDIYANI
NIM	:	2011511015
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. ASKRINDO

Jakarta, 6 Maret 2015

Dosen pembimbing,

Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF

TERHADAP KINERJA PEGAWAI

PT. ASKRINDO

RAHEMI FRANDIYANI

NIM : 2011511015

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

pada hari Jumat tanggal 6 bulan Maret tahun 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai

Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

1. **Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D** **Ketua**	6 Maret 2015 Tanggal :
2. **Ir. Titing Widyastuti, MM** **Anggota**	6 Maret 2015 Tanggal :
3. **Dra. Anik Ariyanti, MM** **Anggota**	6 Maret 2015 Tanggal :

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Program Sarjana – Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE. MM

Tanggal : 6 Maret 2015

ABSTRAK

Pelatihan kerja dan insentif merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. ASKRINDO.

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan obyek-obyek yang berhubungan untuk pengambilan keputusan yang bersifat umum. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode slovin dengan instrumen kuesioner, dengan skala Likert yaitu lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dihasilkan hasil persamaan uji regresi sebesar $Y = 24{,}937 + 0{,}197X_1 + 0{,}211X_2$. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar melakukan pelatihan kerja pegawai dan memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi.

Kata kunci :
Pelatihan kerja, Insentif, dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap syukur *alhamdulillah* atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, maka dengan segala usaha yang maksimal dan sesuai dengan kemampuan, penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kemudahan. Tanpa pertolongan-Nya, mungkin saya tidak akan sanggup bertahan menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk sederhana dengan judul :

"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ASKRINDO"

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan diiringi rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Suyanto, S.E, MM., M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Y.I Gunawan, S.E, MM. selaku Ketua Program Sarjana STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).
6. Kedua orang tua, Terima kasih Ibu dan Ayah atas segalanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penyusunan skripsi ini.

7. Sanak saudara, dan keluarga tercinta yang berada di Tasikmalaya yang senantiasa memberikan dukungan, dorongan semangat serta do'a agar penulis cepat menyelesaikan skripsi.
8. Muhammad Fachrizal Adriansyah, pasangan penulis yang selalu memberikan semangat dan membantu meneliti agar skripsi ini selesai.
9. Ibu Arliana Farachdini yang telah memudahkan melakukan penelitian di PT. ASKRINDO.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis atas penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini disusun oleh penyusun dengan berbagai rintangan, baik itu yang datang dari dalam diri penyusun maupun dari luar. Penulis menyadari betul bahwa dalam menyusun Skripsi ini masih sangat banyak sekali kekurangannya, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan dan diharapkan penulis. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan, besar harapan penulis agar skripsi ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang nantinya memerlukan.

Jakarta, 6 Maret 2015

Penulis,

RAHEMI FRANDIYANI

2011511015

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persembahan ii
Halaman Pernyataan iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing iv
Halaman Pengesahan Skripsi v
Abstrak vi
Kata Pengantar vii
Daftar Isi ix
Daftar Tabel xi
Daftar Gambar xii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang……...1
1.2. Perumusan Masalah……...4
1.3. Tujuan Penelitian……...…….....4
1.4. Manfaat Penelitian.……5
1.5. Sistematika Penulisan……....5

BAB 2 Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan Teori.....……....7

2.1.1. Manajemen……7
2.1.2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia……....10
2.2. Kerangka Pemikiran.....…….....30
2.3. Hipotesis.....…….……..31

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian....……..…….….……..32
3.2. Desain Penelitian.....……..……....32
3.3. Operasionalisasi Variabel.....…….…….33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....…….....34

3.5. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....35
3.6. Metode Analisis Data.....36
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil Penelitian.....40
4.1.1. Deskripsi Perusahaan…….…….....40
4.1.2. Produk-produk yang dihasilkan oleh
PT. ASKRINDO…….……42
4.1.3. Visi & Misi Perusahaan PT. ASKRINDO……..….46
4.1.4. Motto Perusahaan PT. ASKRINDO…….….46
4.1.5. Dasar Hukum PT. ASKRINDO…….…47
4.1.6. Prinsip Dasar PT. ASKRINDO…….…...…47
4.1.7. Struktur Organisasi PT. ASKRINDO…...……....48
4.2. Analisis Data dan Pembahasan.....49
4.2.1. Karakteristik Responden.....49
4.2.2. Reliabilitas dan Validitas.....52
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....56
4.2.4. Analisis Regresi.....59
4.2.5. Uji Hipotesis.....60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan.....62
5.2. Saran.....62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3 Operasional Variabel…….…….....33

Tabel 4.2.1.1. Descriptive Frequencies Variabel Usia……..……..49

Tabel 4.2.1.3. Descriptive Frequencies Variabel Status Pekerjaan.……...….50

Tabel 4.2.1.4. Descriptive Frequencies Variabel Pendidikan Terakhir.…….....51

Tabel 4.2.2.1 Reliability&Validitas Analysis (X_1)…….….…...52

Tabel 4.2.2.2. Reliabilyty&Validitas Analysis (X_2)……..….....53

Tabel 4.2.2.3. Reliability&Validitas Analysis Variabel Dependen (Y)…….....54

Tabel 4.2.3.1. Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas Data……....56

Tabel 4.2.3.2. Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas…….….....57

Tabel 4.2.3.3 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi…….…….....58

Tabel 4.2.3.4. Run Test Uji Asumsi Autokorelasi……...…….….……..59

Tabel 4.2.4.1. Model Summary Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja….....59

Tabel 4.2.4.2. Anova Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja…….……..59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.2.a. Langkah-langkah pelaksanaan pelatihan/pengembanga……..11

Gambar 4.1.7.1. Struktur Organisasi PT. ASKRINDO…….48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi yang terjadi sekarang ini, sebuah perusahaan ataupun lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Demi mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga usaha ditentukan dari kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk salah satu modal dalam mendirikan perusahaan dan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus benar-benar diperhatikan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 9 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu tentang keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Demi meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja pegawai, PT. ASKRINDO selalu mengadakan pelatihan kerja pada setiap pegawai-pegawainya baik yang telah menjadi karyawan tetap maupun pegawai baru, agar karyawan selalu tetap optimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing, selain itu demi menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan memberikan perhatian

dengan memberikan kompensasi pemberian insentif yang besarannya proporsional dan sesuai dengan jenjang karir, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai standar, dalam kegiatan pelatihan kerja para pegawai diberikan arahan, pembelajaran atau materi untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dikerjakan serta test evaluasi dan kegiatan lainnya sebagaimana fungsi pelatihan kerja yang disebutkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk membekali, meningkatkan kemampuan produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Adapun pelatihan kerja yang telah dilaksanakan di PT. ASKRINDO adalah *On The Job Training* seperti *Job Instruction Training, Apprenticeship, Coaching* dan *Conseling,* dan pelatihan kerja *Off The Job Training* juga dilakukan seperti, *Vestibule Training, Lecture, Independent Self-Study, Visual Presentations, Conferences* dan *Discussion, Case Studies, Role Playing, Simulation, Programmed Instruction, Computer-Based Training, Laboratory Training, Programmed Group Exercise.*

Sedangkan pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya

mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan adanya perhatian di bidang Sumber Daya Manusia, maka kinerja para pegawai akan meningkat dan perusahaan akan memperoleh keuntungan, yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan tenaga yang produktif dan bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan dan dipenuhi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlila, 2010:71), sedangkan Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga yang melakukan seluruh pekerjaan atau kegiatan operasional sehari-hari.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ASKRINDO".***

1.2. Perumusan Masalah

Suatu perusahaan ataupun organisasi pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik, maka dari itu setiap perusahaan ataupun organisasi akan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja para anggotanya. Demi meningkatnya kinerja pegawai PT ASKRINDO, perusahaan ini mengambil langkah dengan cara mengadakan pelatihan kerja bagi para pegawainya baik pegawai baru maupun yang sudah menjadi pegawai tetap dan memberikan insentif bagi setiap pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan uraian pada point–point dalam latar belakang masalah, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimanakah pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT ASKRINDO ?
2. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT ASKRINDO ?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap langkah yang diambil seseorang ataupun organisasi pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. ASKRINDO ?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. ASKRINDO ?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan bakat dan wawasan serta menambah pengetahuan bagi penulis sebagai wahana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan sebagai acuan di kemudian hari. Berharap skripsi ini bermanfaat untuk perusahaan.

3. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Untuk menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta sebagai bagian dari pengembangan ilmu manajemen. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran umum dari Skripsi ini, maka penulis merumuskannya dalam lima bab, sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan Bab pendahuluan yang berisikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Penulis merasa perlu menjelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan teori penulisan.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

Menurut Rochaety, Setyowati dan Ridwan Z. (2011:6), menyatakan bahwa manajemen sebagai pengelolaan sedangkan dalam arti yang lebih luas manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia apapun.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari disiplin ilmu manajemen. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia berarti suatu usaha untuk mengelola dan mengarahkan Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sesuai apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Ditinjau dari segi fungsinya, manajemen memiliki 4 fungsi dasar manajemen yang menggambarkan proses manajemen, semuanya terangkum sebagai berikut :

1. Perencanaan melibatkan urusan memilih tugas yang harus di lakukan untuk mempertahankan tujuan organisasi, menjelaskan bagaimana tugas harus dilaksanakan, dan memberi indikasi kapan harus dikerjakan. Aktivitas perencanaan memfokuskan pada mempertahankan tujuan. Para manajer

menegaskan secara jelas apa yang organisasi harus lakukan agar berhasil. Perencanaan fokus terhadap kesuksesan dari organisasi dalam jangka waktu pendek dan juga jangan panjang.

2. Pengorganisasian yakni memberi tugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan, tugas tersebut di berikan kepada beragam individu atau grup didalam organisasi. Mengorganisir adalah untuk menciptakan mekanisme untuk menjalankan rencana.
3. Pengaruh merupakan sebuah motivasi, kepemimpinan atau arah. Pengaruh dapat di definisikan sebagai bimbingan dari aktivitas dari anggota organisasi dalam arah yang dapat membantu organisasi lebih terarah untuk mencapai hasil atau target.
4. Pengendalian merupakan sejumlah peranan yang dimainkan oleh para manajer dengan cara sebagai berikut :

- Mengumpulkan informasi untuk mengukur performa.
- Membandingkan performa masa kini dengan sebelumnya.
- Menentukan aksi selanjutnya dari rencana dan melakukan modifikasi untuk menuai parameter performa diharapakan.

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ada empat, yaitu sebagai berikut**:**

1. Tujuan Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen Sumber Daya Manusia diciptakan

untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja para karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

2. Tujuan Fungsional Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal Manajemen Sumber Daya Manusia

Ditujukan untuk membantu karyawan-karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Peranan pegawai bagi sebuah perusahan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh

perusahaan. Berbicara mengenai peranan tenaga kerja, harus dibedakan antara mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang bekerja. R.Kyosaki menyebutnya dalam empat tingkatan (quadrant) yaitu self employed, employe, pebisnis dan investor. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka seperti waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahan dan mendapat kompensasi dari perusahan tersebut. Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masih umum. Karena ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seorang pegawai adalah mereka yang menjual jasa-pikiran, tenaga dan waktu- kepada orang lain atau perusahaan. Disini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing.

2.1.2. AKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Salah satu faktor yang utama adalah Sumber Daya Manusia. Bagaimana Sumber Daya Manusia ini dapat ditingkatkan atau diberdayakan sehingga memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan demikian, kinerja merupakan output kerja yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Kegiatan Sumber Daya Manusia biasanya, meliputi :

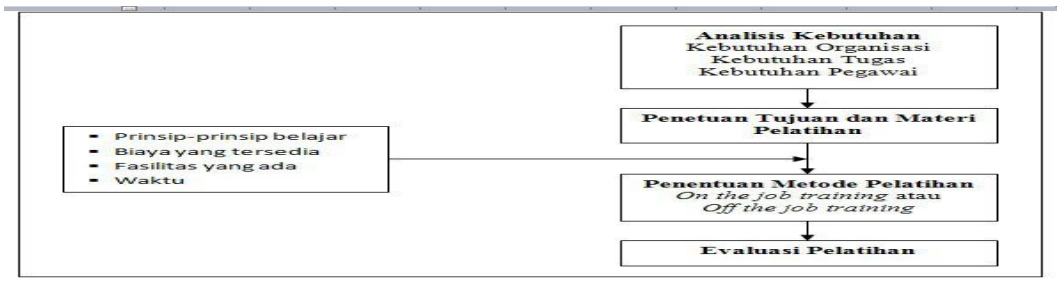
a. Pelatihan Kerja

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian keahlian sumber daya manusia, organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kerja individu dalam jabatan atau fungsinya.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan, sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai "*charger*" agar kemapuan serta kapabilitasnya selalu terjaga guna mengamankan eksistensi atau peningkatan karir.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan pelatihan agar berjalan sukses yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assignment*.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program.



Gambar 2.1.2.a. langkah-langkah pelaksanaan pelatihan/pengembangan

Sumber : Jurnal SDM (2010)

Penjelasan gambar

Analisis kebutuhan adalah penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Kegiatan ini sangat rumit dan sulit, karena perlu mendiagnosis kompetensi organisasi saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perubahan lingkungan dan masa yang akan datang. Analisis kebutuhan dilakukan melalui langkah-langkah :

1. Analisis kebutuhan organisasi yaitu mengidentifikasi strategi organisasi, lingkungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Tantangan lingkungan menghendaki kompetensi pegawai, ditandai dengan :

- Lingkungan persaingan yang semakin ketat sebagai akibat globalisasi.
- Kecendeungan peningkatan sistem kerja kontrak.
- Perubahan-perubahan teknologi.
- Keanekaragaman pegawai.

2. Analisis kebutuhan tugas yaitu menganalisis tugas-tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan, yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut, dan informasi analisis jabatan yaitu uraian tugas, persyaratan tugas dan standar unjuk kerja yang terhimpun dalam informasi sumber daya manusia organisasi.
3. Analisis kebutuhan pegawai adalah menganalisis mengenai apakah ada pegawai yang kurang dalam kesiapan tugas-tugas atau kurangnya kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dapat diketahui dari penilaian kinerja, observasi ke lapangan, kuesioner.

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan yang ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan. Berdasarkan tujuan tersebut maka ditentukan materi untuk pelatihan untuk mencapai tujuan. Evaluasi pelatihan dilihat dari efek pelatihan dikaitkan dengan :

1. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan.
2. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan.
3. Perubahan perilaku.

Metode Pelatihan Kerja

On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Hal ini disebabkan karena metode on the job training lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode off the job training lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. On The Job Training dibagi menjadi 6 macam yaitu:

1. Job Instruction Training

Pelatihan ini memerlukan analisis kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukan langkah-langkah pelaksanan pekerjaan.

2. Apprenticeship

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

3. Internship dan Assistantship

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenticeship hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah *cooperative education project*, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja disuatu perusahan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.

4. Job Rotation dan Transfer

Proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu: Peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh, yang kedua banyak waktu terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu, jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai peiaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.

5. Junior Board dan Committe Assignment

Alternatif pelatihan dengan memindahkan perserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administrasi dan juga menempatkan perserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

6. Coaching dan Conseling

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

Macam-macam Off the job training dibagi menjadi 13 macam, yaitu :

1. Vestibule Training: Pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.
2. Lecture: Pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.
3. Independent Self-Study: Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.
4. Visual Presentations: Pelatihan dengan mengunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.
5. Conferences dan Discussion: Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang Iainnya.
6. Teleconferences: Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.

7. Case Studies: Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.
8. Role Playing: Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.
9. Simulation: Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.
10. Programmed Instruction: Aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.
11. Computer-Based Training: Program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.
12. Laboratory Training: Pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.
13. Programmed Group Excercise: Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan

dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pelatihan karyawan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, antara lain:

1. Karyawan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.
2. Kayawan dapat memahami perkembangan perusahaan.
3. Kayawan dapat memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan.
4. Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Karyawan dapat mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan.
6. Karyawan dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan.
7. Karyawan mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan.
8. Karyawan mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
9. Karyawan mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan.
10. Karyawan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Seseorang karyawan yang telah diberikan pelatihan karyawan yang tepat akan memiliki keterampilan yang lebih baik, berikut adalah ciri-ciri karyawan yang telah memiliki keterampilan dengan baik :

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

Apabila pelatihan karyawan tidak dilakukan dalam suatu perusahaan, maka akan terlihat pada gejala-gejala sebagai berikut :

1. Sering berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Tidak pernah berhasil memenuhi standard kerja seperti yang harapkan.
3. Mempunyai pola pikir yang sempit dan picik.
4. Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja.
5. Produktivitas kerja tidak pernah meningkat.
6. Kesinambungan perusahaan tidak bisa dijamin.
7. Rasa kepedulian karyawan yang rendah terhadap perusahaan.
8. Perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.
9. Perusahaan selalu ketinggalan dalam memberikan pelayanan yang baik.

Manfaat dari adanya kegiatan pelatihan karyawan, sebagai berikut :

1. Perusahaan akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.

2. Perusahaan akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perusahaan akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
4. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok.
5. Mekanisme perusahaan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
6. Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Program Pelatihan Karyawan bagi suatu perusahaan memiliki arti penting seperti :

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian

maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

3. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu ”*reward dan insentive*” (ganjaran dan perangsang).

4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi atau instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

b. Human Resources Development (HRD) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia berada dibawah kendali Human Resources Development (HRD). HRD atau Human Resources Development, adalah sebuah bagian atau departemen perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan. Departemen ini merupakan pemegang tanggung jawab sekaligus sebagai departemen yang memiliki peran, fungsi, tugas dan kewajiban untuk mengurusi segala hal yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan, dimulai dari tugas perencanaan yang sering disebut HR Planning, perekrutan yang sering disebut Recruitment & Selection, pengembangan yang sering disebut Training & Development, Pengelolaan Kinerja yang sering disebut Performance Management, penggajian yang sering disebut Compensation &

Benefit dan membina hubungan kerja yang sering disebut dengan istilah Industrial Relation atau hubungan Industrial.

Beberapa hal yang biasa dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Human Resources Development, diantaranya sebagai berikut :

1. Melakukan Persiapan dan Seleksi Tenaga Kerja

A . Persiapan

Proses persiapan yang biasa dilakukan Human Resources Development adalah membuat perencanaan dasar atau planning akan sebuah kebutuhan Sumber Daya Manusia yang mungkin dibutuhkan oleh perusahaan.

Dalam membuat sebuah planning, Manajemen Sumber Daya Manusia perlu menganalisis terlebih dahulu pekerjaan apa sajakah yang memerlukan keberadaan karyawan. Nantinya, hasil analisis ini bisa kita bedakan menjadi tiga garis besar, yaitu : Isi pekerjaan atau content, lingkup pekerjaan atau scope, dan klasifikasi pekerjaan.

B. Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekrutmen tenaga kerja merupakan hal lain yang akan dilakukan Human Resources Development. Ini merupakan proses pencarian calon atau kandidat tenaga kerja baru baik itu untuk karyawan, manager, maupun buruh sebagai langkah pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam organisasi ataupun perusahaan. Dalam tahapan ini Human Resources Development akan melakukan analisis jabatan yang kosong, lalu membuat deskripi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

C. Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi tenaga kerja merupakan proses paling akhir untuk menemukan sumber daya manusia yang paling tepat untuk mengisi kekosongan yang terdapat di perusahaan. Proses ini dilakukan setelah melakukan penyortiran lamaran dan CV yang masuk ke perusahaan, lalu mengadakan seleksi dengan cara mengadakan semacam tes tertulis.

Kandidat yang lolos dari tahap tersebut akan dipanggil untuk melakukan wawancara kerja. Dari hasil wawancara inilah perusahaan akan memilih kandidat yang benar-benar kompeten untuk mengisi kekosongan sumber daya manusia dalam perusaaan tersebut.

Pada proses rekrutmen, perlu diingat kembali untuk benar-benar memperhatikan deskripsi jabatan atau pekerjaan yang dikemukakan benar-benar tepat sehingga nantinya perusahaan juga akan memperoleh pelamar-pelamar yang benar-benar sesuai kriteria tugas dan tanggung jawabnya saat menduduki pekerjaan tertentu.

Berikut adalah manfaat yang dapat diperoleh perusahaan apabila melakukan rekrutmen secara tepat :

- Pelamar yang direkrut benar-benar mendekati kriteria pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan oleh perusahaan.
- Pelamar yang direkrut nantinya benar-benar merupakan orang yang cocok dan memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya.

- Untuk jangka panjangnya, kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan yang menjalani proses perekrutan akan lebih besar daripada karyawan yang lewat koneksi langsung.
- Kinerja dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan hasil rekrutmen dengan deskripsi yang tepat dapat menjamin untuk mencapai titik paling optimal sesuai harapan perusahaan tersebut.

2. Pengembangan dan Evaluasi Tenaga Kerja

Setiap karyawan yang bekerja disebuah perusahaan memerlukan sebuah bekal pengetahuan untuk dapat menguasai pekerjaannya. Untuk itu, Human Resources Development akan memberikan sebuah pembekalan terlebih dahulu kepada setiap karyawan baru agar tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menentukan apakah si karyawan yang bersangkutan berhak atau tidak untuk mendapatkan kenaikan atau penurunan jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya evaluasi ini setiap karyawan pasti akan terus menerus memperbaiki kinerjanya dalam perusahaan tersebut.

3. Memberi Kompensasi, Insentif dan Protekif pada Tenaga Kerja

Kompensasi merupakan imbalan atau upah yang sesuai dengan kontribusi karyawan yang bersangkutan. Ketidaksesuaian kompensasi dengan kontribusi ini tentu akan menghadirkan suatu masalah dalam hal ketenagakerjaan.

Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif

merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Sementara itu, proteksi adalah pemberian perlindungan kepada seluaruh karyawan agar mereka memiliki ketenangan dalam mengerjakan pekerjaannya. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia beserta divisi Human Resources Development dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang tak tergantikan. Boleh dibilang, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Human Resources Development ini merupakan ujung tombak kesuksesan sebuah perusahaan. Sukses tidaknya sebuah perusahaan memiliki karyawan yang potensial bergantung kepada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Human Resources Development yang berkualitas.

c. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*Preparation and Selection*). Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang akan timbul. Melakukan perkiraan/*forecast* akan pekerjaan kosong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasa tenaga kerja, dan lain sebagainya.

d. Rekrutmen dan Seleksi

1. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi

kebutuhan sdm oraganisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

2. Seleksi tenaga kerja/*Selection*. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/cv/curriculum vittae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

Menurut Cut Zurnali (2010), sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang biasa disebut sebagai pekerja pengetahuan (knowledge worker).

Pekerja pengetahuan atau knowledge worker (K-Worker) sebagai karyawan sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastuktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien sekaligus dapat memberikan kepuasaan bagi para stake holder organisasi tersebut.

Ke-khasan pekerja pengetahuan terletak pada adanya otonomi untuk menikmati kebebasan dalam pekerjaan, bergerak, dan melawan perintah dan

budaya pengendalian. Dalam perkembangannya, K-worker cenderung memiliki kemampuan mengoperasikan perusahaan sehingga mereka dapat memiliki satu atau lebih perusahaan yang dapat berupa perusahaan komersial ataupun perusahaan non profit. Beragam perusahaan pengetahuan dapat memilih untuk membantu menempatkan bidang pengetahuan dan teknologi yang biasanya ditujukan untuk pengembangan kemampuan dalam industri utama seperti industri telekomunikasi, pendidikan dan konsultan, pertambangan, otomotif, semi konduktor, dan bioteknologi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Cut Zurnali tersebut, dapatlah ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada era sekarang ini sudah saatnya sebuah departemen SDM merekrut karyawan-karyawan dengan kualifikasi knowledge worker agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para stake holder organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tapi juga di masa depan.

e. Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi

1. Pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and Evaluation*)

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

2. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai (*Compensation and Protection*)

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Kompensasi atau imbalan yang diberikan bermacam-macam jenisnya yang telah diterangkan pada artikel lain pada situs organisasi.org ini.

f. Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

1. Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar. Demosi, kadang-kadang disebut transfer ke bawah, adalah sebuah jenis transfer meliputi pemotongan pembayaran, hak dan kesempatan.
2. Pemisahan disebut juga pemberhentian, bahkan sering disebut *downsizing*, adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji. Umumnya adalah untuk mengurangi kelebihan beban biaya tenaga kerja dan permasalahan keuangan perusahaan semakin serius.

3. Terminasi adalah tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup.
4. Pemberhentian sukarela adalah pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan pegawai sendiri.
5. Pengunduran diri adalah pemisahan pegawai yang telah menyelesaikan masa kerja maksimalnya dari organisasi atau umumnya di kenal dengan istilah pensiun.

2.1.3. INSENTIF

Pengertian insentif secara umum adalah kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa *(superior performance).* 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). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi. Kompensasi insentif dibedakan atas:

- Bonus Utuh *(lump-sump),* yaitu pembayaran kas sekali waktu/tunai atau hak untuk membeli saham perusahaan berdasarkan kinerja.
- Pembagian Keuntungan *(profit sharing),* yaitu pemberian bonus berdasarkan keuntungan perusahaan.
- Pembagian Pendapatan *(gain sharing),* yaitu pemberian bonus karena berhasit melampaui target kinerja yang ditetapkan atau terjadi efisiensi kerja.

- Pembayaran atas Pengetahuan Yang Dimiliki *(pay for knowledge)*, yaitu pemberian kenaikan upah/gaji atas keterampilan atau pekerjaan baru yang mereka kuasai.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produkstivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
2. Bekerja lebih disiplin.
3. Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
2. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan udaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.2. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk mendorong manusia agar mau bekerja dengan semangat tinggi, memberikan tenaga dan pemikirannya diperlukan usaha dari suatu perusahaan atau organisasi untuk menggerakan karyawan dengan baik dalam bentuk bimbingan maupun bentuk lainnya, seperti :

- Mengadakan pelatihan kerja, PT ASKRINDO berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai, menurunkan tingkat absenssi sehingga karyawan termotivasi dan lebih bersemangat untuk bekerja dengan giat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya secara optimal.
- Memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan berupa insentif, dimana insentif yang diberikan suatu perusahaan atau instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif diberikan agar para karyawan memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan atau instansi dan menstabilkan perputaran tenaga kerja khususnya di PT ASKRINDO.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan mengambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut : *"Jika pelatihan kerja dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan berupa insentif, maka kemungkinan besar pengaruhnya adalah peningkatan kinerja karyawan akan bertambah optimal"*.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ASKRINDO yang beralamat di Jl. Angkasa Blok B-9 Kav. 8, Kemayoran, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10610 Telp: (021) 6546471, (021) 6546472 Fax: (021) 6546483, (021) 6546484. Waktu penelitian berdasarkan jam masuk kantor yaitu dimulai dari pukul 08:00 WIB s/d 16:00 WIB. Aktivitas penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2014-Februari 2015.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji seberapa jauh pengaruh (regresi) pelatihan kerja dan insentif terhadap karyawan pada PT ASKRINDO. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka sehingga dengan menggambarkan perubahan yang lebih banyak berhubungan dengan rumus yang bersumber dari survey yang telah dilakukan berupa angket atau data kuesioner. Penelitian ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman baik tentang fenomena yang menarik di dunia kerja dan untuk memajukan pengetahuan melalui bangunan teori dan pengujian hipotesis.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan, sehingga hubungan variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Dengan adanya variabel kontrol tersebut maka besarnya pengaruh penerapan sistem manajemen yang baru dapat diketahui dengan pasti apakah berlaku efektif atau tidak.

Tabel 3.3

Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X_1)	Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian keahlian sumber daya manusia, organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini.	Materi Evaluasi Kerja	Ordinal Ordinal Ordinal
Insentif (X_2)	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 (perusahaan).	Jabatan / Kedudukan Komisi	Ordinal Ordinal Ordinal

Kinerja (Y)	Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pemanfaatan waktu	Ordinal Ordinal Ordinal

Sumber : Jurnal SDM (2010)

Keterangan :

- Pelatihan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) = Variabel Independent/Bebas
- Kinerja sebagai (Y) = Variabel Dependent/Terikat

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan antara lain :

1. Metode Kepustakaan *(Library Research)*

   Data yang diperoleh penulis dengan mempelajari dan menarik kesimpulan dari berbagai literatur, majalah, catatan-catatan selama kuliah, brosur serta media bacaan lain yang berkaitan dengan judul skripsi.

2. Metode Penelitian Lapangan *(Field Research)*

   Data yang didapat melalui penelitian langsung, yaitu :

a. Wawancara

   Mengumpulkan data melalui tanya jawab dengan Manajer PT. ASKRINDO terkait dengan judul skripsi ini.

b. Angket (*Kuesioner*)

   Menyebarkan kuesioner terhadap elemen sampel dari suatu populasi kuesioner berisi pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian dan harus diisi oleh responden.

c. Observasi

Melakukan pengamatan langsung pada PT.ASKRINDO di Jakarta.

Sumber data yang digunakan adalah :

- Kuesioner
- Teori dan kutipan dari berbagai sumber yang berkaitan

3.5 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Populasi jumlah karyawan di Kantor Pusat PT. ASKRINDO sebanyak 750 orang, yang terdiri dari Bagian SDM sebanyak 124 orang, Bagian Pemasaran 240 orang, Bagian Keuangan, Investasi dan Akuntansi sebanyak 256 orang dan Bagian IT sebanyak 120 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Sampel ini diambil dari jumlah pegawai PT. ASKRINDO dibagian SDM saja.

Metode Sampling pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling karena populasi yang diteliti jumlah dan identitas anggota populasi tidak diketahui, selain itu juga dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin, metode ini digunakan untuk menunjukkan jumlah sampel, sebagai berikut :

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

Dimana :

- n : jumlah sampel

- N : jumlah populasi

- e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 10%

Untuk menentukan jumlah sampel yang harus diambil digunakan rumus persamaan regresi dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien determinan R Square (R^2), dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\boxed{\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta

x_1 : Pelatihan Kerja

x_2 : Insentif

Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t.

Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, dalam skala ini kemungkinan jawaban tidak hanya sekedar setuju dan tidak setuju saja melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban, adapun data yang digunakan adalah data ordinal.

Data ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan, ukuran ordinal digunakan untuk mengurutkan objek data terendah sampai tertinggi atau sebaliknya.

Skala Likert : SS (Sangat Setuju) = 5 S (Setuju) = 4

N (Netral) = 3 TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.6. Metode Analisis Data

Metode diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24). Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan.

1. Analisis Regresi Berganda

Salah satu teknik peramalan adalah menggunakan metode regresi. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi menggunakan variabel independent suatu periode tertentu pada masa lalu untuk meramalkan nilai variabel dependen.

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang diprediksikan dipengaruhi oleh variabel-variabel independent yaitu pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$

2. Asumsi-Asumsi Model Regresi Berganda

Pengujian terhadap asumsi-asumsi model regresi perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum persamaan regresi tersebut digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara agar data dapat

berdistribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outlier. Outlier adalah data yang memiliki nilai di luar batas normal. Setelah data yang bersifat outlier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan uji ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $p > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Asumsi Multikolineritas

Asumsi inferensi statistik untuk regresi berganda adalah bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (tidak terjadi multikornelitas). Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Jika variabel-variabel bebas berkorelasi secara sempurna maka metode kuadrat terkecil tidak bisa digunakan. Variabel-variabel yang tidak berkorelasi dikatakan orthogonal yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Akibat adanya multikolinieritas adalah koefisien-koefiesien regresi menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 atau Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih besar dari 10 atau Eigenvalue yang semakin mendekati 0 atau condition index melebihi 15.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antar anggota-anggota dari serangkaian pengamatan. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Akibat adanya autokorelasi terhadap penaksiran regresi adalah R2 menjadi lebih tinggi dari yang seharusnya dan pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik dan f-statistik akan menyesatkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Durbin-Watson. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1,65 < DW < 2,35 = tidak terjadi autokorelasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Koefisien Regresi Serentak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menyelidiki apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel pelatihan kerja dan insentif diuji pengaruhnya secara serentak terhadap kinerja karyawan sebagai variabel independen.

b. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Dalam penelitian ini variabel pelatihan kerja dan insentif sebagai variabel independen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Perusahaan

PT Asuransi Kredit Indonesia (PERSERO) atau PT.ASKRINDO (PERSERO) didirikan oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 6 April 1971 melalui Peraturan Pemerintah No 1/1971 tanggal 11 Januari 1971 untuk mengemban misi Pemerintah Indonesia dalam pemberdayaan guna UMKM guna menunjang perekonomian indonesia. Peran PT.ASKRINDO (PERSERO) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai "*collateral institution*" atas kredit yang disalurkan oleh Perbankan kepada UMKM.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung kekuatan ekonomi indonesia. Secara makro, peran sektor usaha ini dalam perekonomian nasional sangat signifikan. Pada tahun 2007 sumbangan usaha kecil dan menengah terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai Rp 2,121 Triliun. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah gerak perekonomian nasional ditopang oleh sektor tersebut.

Meskipun UMKM tersebut terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional, namun hingga kini perkembangan sektor ini masih belum sesuai harapan. Banyak UMKM yang masih mengalami

kendala untuk memperoleh akses pembiayaan dari Bank/LKBB, selain itu juga terdapat masalah tingginya suku bunga kredit serta jangkauan pelayanan Bank yang terbatas. Dengan kondisi tersebut, maka fungsi PT.ASKRINDO (PERSERO) sebagai penjamin sangat diperlukan untuk mengatasi hal terserbut.

Jasa Penjaminan Kredit yang disediakan oleh PT.ASKRINDO (PERSERO) diharapkan dapat membuka akses UMKM kepada sumber pembiayaan sehingga dapat terjadi peningkatan struktur permodalan UMKM itu sendiri. *Multiplier Effects* dari menguatnya permodalan UMKM tersebut adalah mendorong tubuhnya kegiatan usaha selanjutnya diharapkan akan dapat membuka lapangan kerja serta meningkatkan nilai usaha. Pada tahap selanjutnya kondisi tersebut pada akhirnya secara bertahap dapat mengurangi angka pengangguran dan kemikinan di Indonesia.

Semenjak didirikan pada tahun 1971 sampai dengan tahun 2008 PT.ASKRINDO (PERSERO) telah memberikan pertanggungan kepada lebih dari Rp 10,5 juta UMKM dari berbagai sektor usaha dengan kredit yang dijamin secara keseluruhan mencapai Rp 136,3 Triliun dan jumlah klaim yang telah dibayarkan mencapai Rp 2,068 Triliun.

Produk yang telah dikembangkan sampai saat ini adalah produk penjaminan yang berorientasi pada program pemerintah, sedangkan produk lainnya adalah produk asuransi dan surety yang lebih berorientasi kepada peningkatan keuntungan perusahaan. Perusahaan terbaru yang diluncurkan adalah penjaminan kredit dalam rangka Inpres No. 6/2007 yang lebih dikenal sebagai penjaminan

Kredit Usaha Rakyat PT.ASKRINDO (PERSERO) bersama dengan JAMKRINDO melaksanakan penjaminan atas kredit yang disalurkan oleh 6 Bank pelaksana dalam rangka peningkatan ekonomi khusunya UMKM.

Pelayanan PT.ASKRINDO (PERSERO) dapat diperoleh melalui kantor cabang dan kantor unit pelayanan yang berjumlah 33 kantor dan tersebar di 20 provinsi di indonesia. Dengan bertambahnya produk penjaminan kredit program pemerintah dalam rangka Inpre No. 6/2007, jasa PT.ASKRINDO (PERSERO) dapat dinikmati di seluruh indonesia melalui kantor-kantor cabang Bank yang menjadi pelakana Usaha Kredit Rakyat.

4.1.2. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. ASKRINDO

1. ASKREDAG (Asuransi Kredit Pedagangan)

Produk ini diperlukan untuk melindungi pembayaran secara kredit yang dilakukan oleh pelaku usaha dalam transaksi perdagangan barang, misalnya antara produsen serta distributornya, distributor dengan pengecer. Fungsi lain dari produk ini adalah memberikan akses dari sektor riil untuk meningkatkan volume transaksi penjualan melalui kebijakan kredit (credit policy) yang fleksibel sesuai dengan fluktuasi permintaan pasar.

Bagi sektor riil untuk meningkatkan volume transaksi penjualan melalui kredit (credit policy) yang fleksibel sesuai dengan fluktuasi permintaan pasar.

Produk ASKREDAG ini telah dikemas dalam bentuk jasa layanan manajemen kredit dengan memberikan bentuk-bentuk pelayanan kredit advice, credit control, dan insurance protection. Manfaat Asuransi Kredit Perdagangan :

- Mempermudah pelaksanaan kebijakan kredit perusahaan (credit policy).
- Mengurangi cadangan piutang ragu-ragu akibat kemacetan kredit.
- Meningkatkan volume penjualan.
- Memberikan akses pada pedagang/distributor untuk memperoleh barang daganganya.

Penggunaan Asuransi Kredit Perdagangan :

- Produsen/supplier dari barang-barang industry.
- Produsen/supplier dari jenis barang yang habis dalam jangka pendek.

2. Surety Bond

Produk ini digunakan untuk memberikan jaminan kepada Pemilik Proyek/Obligee/Bauwheer terhadap kerugian yang timbul akibat tidak dipenuhinya kewajiban Pelaksana Proyek/Principal atas suatu uatu proyek dalam batas waktu yang telah ditentukan. Manfaat Surety Bond dan Kontra Bank Garansi :

- Bagi Obligee

  Memperoleh kepastian bahwa Principal akan melaksanakan kewajibannya.
- Bagi Principal

- Membantu Principal untuk memperoleh kontrak.

- Membantu Principal untuk menjaga likuiditas keuangannya.

Pengguna Surety dan Kontra Bank Garansi :

- Obligee
- Pemerintah
- Perbankan
- BUMN/BUMD
- Perusahaan Swasta
- Principal
- Kontraktor
- Konsultan
- Pengusaha Perdagangan Umum
- Perusahaan Swasta

3. Customs Bond

Merupakan produk jasa ASKRINDO untuk memberikan jaminan atas fasilitas penangguhan/pembebasan bea masuk barang import dan pemungutan biaya masuk barang lainnya kepada Obligee (Direktorat Jenderal Bea & Cukai) apabila Principal (importir/produsen eksportir) tidak dapat menyelesaikan kewajibannya. Manfaat Customs Bond :

- Obligee

  Memperoleh kepastian bahwa Principal akan melaksanakan kewajibannya.

- Principal

  Membantu Principal dalam menjaga likuiditas keuangannya.

Pengguna Custom Bond :

- Obligee

  Direktorat Jenderal Bea & Cukai.

- Principal

- Produsen atau Eksportir.

- Importir.

4. Penjaminan Kredit Bank & Non Bank

Merupakan produk jasa PT. ASKRINDO (PERSERO) untuk memberikan penjaminan kepada Perbankan maupun non Perbankan atas kredit yang diberikan kepada UMKM. Fungsi PT. ASKRINDO (PERSERO) dalam hal ini adalah memberikan jaminan/ganti rugi atas kemacetan kredit yang disalurkan kepada UMKM. Jenis Penjaminan Kredit :

- Penjaminan Kredit Menengah.
- Penjaminan Kredit Kecil.
- Penjaminan Kredit Usaha Rakyat (KUR).

Manfaat Penjaminan Kredit Bank :

- Memperbesar akses UMKM terhadap sumber pembiayaan.
- Mengurangi resiko yang dihadapi Bank atas pemberian kredit kepada UMKM.

Pengguna Penjamin Kredit :

- Bank BUMN

- Bank Pembangunan Daerah
- Bank Syariah
- Bank Swasta Nasional termasuk BPR
- Lembaga Keuangan non Bank (Pegadaian)

4.1.3. Visi & Misi Perusahaan PT. ASKRINDO

Visi

- Menjadi perusahaan yang sehat, handal dan terpercaya yang berorientasi pada pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Misi

- Mendukung pelaksanaan dan kebijakan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya yang berorientasi pada UMKM .

4.1.4. Motto Perusahaan PT. ASKRINDO

PRIMA merupakan motto yang melandasi tekad kerja dan semangat kerja bagi segenap direksi dan karyawan PT ASKRINDO (PERSERO) yang wajib dilaksanakan dalam setiap perilaku kerja. PRIMA yaitu :

- Proffesional

  Memiliki kecakapan, kemampuan dan menguasai bidang pekerjaan.

- Responsible

Menjunjung tinggi tanggung jawab, kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugas.

- Innovative

Memiliki daya pikir dan kreasi dalam mengembangkan produk dan pelayanan.

- Motivated

Memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja, kerjasama dan produktivitas.

- Assertive

Memiliki sikap tegas, saing menghargai, memegang teguh norma-norma dan peraturan yang berlaku.

4.1.5. Dasar Hukum PT. ASKRINDO

1. Surat Keputusan Menteri BUMN No. 177/M-MBU/2002 tentang "*Good Corporate Government* (GCG)".

2. Surat Keputusan Direksi PT.ASKRINDO No. 50/KEP/DIR/VII/2007 tanggal 09 Juli 2007 tentang "Pedoman *Good Corporate Government* (GCG) PT.ASKRINDO.

4.1.6. Prinsip Dasar PT. ASKRINDO

1. Transparency

2. *Accountability*

3. *Responsibility*

4. *Indenpendency*

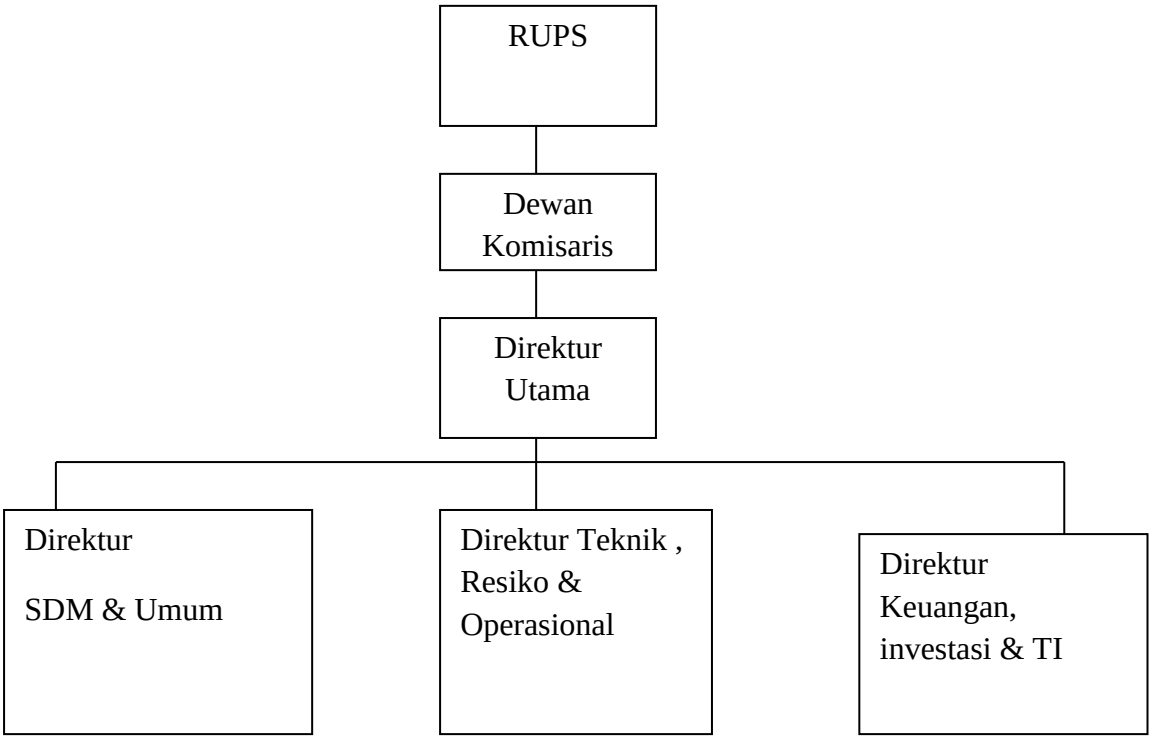
5. *Fairness*

4.1.7. Struktur Organisasi PT. ASKRINDO

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Setiap perusaahaan pasti memiliki struktur organisasi, termasuk di PT. ASKRINDO. Adapun bagan struktur organisasi yang ada di PT. ASKRINDO sebagai berikut :

Gambar 4.1.7.1.

Struktur Organisasi PT. ASKRINDO



Sumber : PT ASKRINDO

4.2. Analisis Data dan Pembahasan

4.2.1. Karakteristik Responden :

Dalam penelitian ini digunakan empat karakteristik responden yaitu: usia, jenis kelamin, status pekerjaan, dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik berdasarkan usia :

Tabel 4.2.1.1.
Descriptive Frequencies Variabel Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	11	20.0	20.0	20.0
	26-30	16	29.1	29.1	49.1
	31-35	16	29.1	29.1	78.2
	36-40	6	10.9	10.9	89.1
	Diatas	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia 20tahun-25tahun sebesar 20%, usia 26tahun-30tahun sebesar 29,1%, usia 31tahun-35tahun sebesar 29,1%, usia 36tahun-40tahun sebesar 10,9%, usia diatas 40 tahun sebesar 10,9%.

2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2.1.2.
Descriptive Frequencies Variabel Jenis Kelamin

JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki nilai presentase sebesar 45,5% dan pada jenis kelamin perempuan memiliki nilai presentase sebesar 54,5%.

3. Karakteristik berdasarkan status pekerjaan :

Tabel 4.2.1.3.
Descriptive Frequencies Variabel Status Pekerjaan

STATUSPEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	42	76.4	76.4	76.4
	Outshorching	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan tetap sebesar 76,4%, dan karyawan outshorching sebesar 23,6%.

4. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.2.1.4.
Descriptive Frequencies Variabel Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	16	29.1	29.1	29.1
	S1	22	40.0	40.0	69.1
	S2	1	1.8	1.8	70.9
	S3	3	5.5	5.5	76.4
	SMA/SMK	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA sebesar 29,1%, S1 sebesar 40%, S2 sebesar 1,8%, S3 sebesar 5,5%, dan SMA/SMK sebesar 23,6%.

4.2.2. Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 4.2.2.1
Reliability&Validitas Analysis (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

2.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.49	11.810	.403	.789
P2	33.58	11.655	.386	.791
P3	33.44	11.732	.454	.784
P4	33.58	11.063	.365	.800
P5	33.49	11.218	.497	.779
P6	33.56	11.510	.464	.783
P7	33.53	10.958	.490	.780
P8	33.51	10.995	.516	.776
P9	33.29	10.840	.619	.765
P10	33.33	10.595	.581	.768

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan data output SPSS tersebut nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0,799. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau (0,799 > 0,600), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel. Jumlah responden N = 55 dan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah 0,2656. Dari data output SPSS diatas (kolom Corrected Item-Total Correlation) terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena r hitung (corrected item-total correlation) > 0,2656.

2. Variabel Insentif (X_2)

Tabel 4.2.2.2.
Reliabilyty&Validitas Analysis (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.96	8.925	.637	.840
P2	34.11	8.692	.534	.846
P3	34.15	8.534	.564	.843

P4	34.05	8.867	.518	.847
P5	34.09	8.899	.472	.851
P6	34.11	8.951	.439	.854
P7	34.09	8.418	.656	.835
P8	34.15	8.386	.619	.838
P9	34.15	8.349	.633	.837
P10	34.16	8.436	.588	.841

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan data output SPSS tersebut nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0,857. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau (0,857 > 0,600), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel. Jumlah responden N = 55 dan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah 0,2656. Dari data output SPSS diatas (kolom Corrected Item-Total Correlation) terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena r hitung (corrected item-total correlation) > 0,2656.

3. **Variabel Keputusan Konsumen (Y)**

Tabel 4.2.2.3.
Reliability&Validitas Analysis Variabel Dependen (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.16	1.806	.518	.816
P2	36.15	1.793	.447	.825
P3	36.16	1.806	.518	.816
P4	36.16	1.806	.518	.816
P5	36.16	1.806	.518	.816
P6	36.16	1.806	.518	.816
P7	36.16	1.806	.518	.816
P8	36.16	1.806	.518	.816
P9	36.16	1.806	.518	.816
P10	36.18	1.818	.642	.807

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan data output SPSS tersebut nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0,831. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau (0,831 > 0,600), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel. Jumlah responden N = 55 dan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah 0,2656. Dari data output SPSS diatas (kolom Corrected Item-Total Correlation) terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji seluruhnya dinyatakan valid karena r hitung (corrected item-total correlation) > 0,2656.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4.2.3.1.
Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters[a]	Mean	40.1818182
	Std. Deviation	1.18212366
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107

a. Test distribution is Normal

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan output analisis SPSS tersebut, uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 1,211 dengan probabilitas Asymp.Sig (2 tailed) = 107. Karena

probabilitas Z hitung lebih besar daripada tarif uji penelitian (Asym.Sig > α atau 0,107 > 0,05), maka nilai residual regresi berdistribusi normal yang berarti bahwa data variabel yang diuji yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Insentif (X_2) Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

Tabel 4.2.3.2.
Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.707	1.415
	Insentif	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0,707 dan VIF = 1,415. karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal (0,707 > 0,2) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (1,415 < 10), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.2.3.3
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.483[a]

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar Durbin-Watson = 1,483. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai Durbin-Watson termasuk dalam range 1,65 < Durbin-Watson (1,483) < 2,35 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisi regresi ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi.

Tabel 4.2.3.4.
Run Test Uji Asumsi Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Predicted Value
Test Value[a]	40.45561
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	28
Total Cases	55
Number of Runs	20
Z	-2.312
Asymp. Sig. (2-tailed)	.021

a. Median

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Dari tabel hasil uji RUN Test diperoleh nilai Z sebesar -2,312 dan probabilitas sebesar Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,021. Karena probabilitas Z hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian (0,021 > 0,05), maka pada analisis regresi ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja tidak memiliki masalah autokorelasi.

4.2.4. Analisis Regresi Ganda

Tabel 4.2.4.1
Model Summary Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799[a]	.639	.625	.906

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.4.2.
Anova Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.460	2	37.730	45.925	.000[a]
	Residual	42.721	52	.822		
	Total	118.182	54			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.4.3.
Coefficient Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.937	1.598		15.609	.000
	Pelatihan	.197	.044	.448	4.518	.000
	Insentif	.211	.045	.462	4.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R = 0,799 dan koefisien determinasi ganda R Square = 0,639. Koefisen korelasi

menyatakan hubungan simultan antara variabel independen (Pelatihan dan insentif) dengan variabel dependen (Kinerja). Koefisien determinan ganda atau R Square 0,639, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (Pelatihan dan Insentif) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) sebesar 63,9%.

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Serentak (Uji F)

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 45,925 dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Ternyata F hitung (45,925) > F tabel (3,354) atau nilai Sig (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Pelatihan dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

a. Dari tabel tersebut diatas diperoleh pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh koefisien regresi Pelatihan sebesar b_1 = 0,197.

   t hitung > t tabel atau nilai Sig < α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

   Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung = 4,518 dengan probabilitas Sig = 0,000.

   Karena t hitung (4,518) > t tabel (2,006) atau nilai Sig (0,000) < 0,05; maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

b. Pengaruh parsial Insentif terhadap Kinerja ditunjukkan oleh koefisien regresi Insentif sebesar b_2= 0,211.

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung (4,660) > t tabel (2,006) atau nilai Sig (0,00) < α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Selanjutnya berdasarkan output SPSS (tabel coefficients) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 24,937 + 0,197X_1 + 0,211X_2}$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan α = 24,937 dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan dan Insentif tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja bernilai positif sebesar 24,937.
- Koefisien regresi Pelatihan sebesar b_1 = 0,197 dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,197.
- Koefisien regresi Insentif sebesar b_2 = 0,211 dapat diartikan bahwa jika nilai Insentif meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,211.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- Pelatihan Kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan arah positif dan signifikan.
- Pemberian Insentif memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan arah positif dan signifikan.
- Pelatihan Kerja dan Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimana Pelatihan Kerja dan Insentif secara simultan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai diterima.
- Dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 63,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

5.2. Saran

- Setiap pegawai hendaknya diberikan pelatihan kerja baik itu pegawai baru maupun pegawai tetap, karena dengan adanya pelatihan kerja membuat para pegawai lebih menguasai materi pekerjaan yang akan dikerjakan.
- Didalam pelatihan kerja hendaknya diadakan test evaluasi untuk para pegawai, agar dapat mengetahui seberapa besar para pegawai menguasai materi yang diberikan pada pelatihan.

- Perusahaan hendaknya melihat kemampuan para pegawainya, jika sekiranya pegawai tersebut kurang ahli dalam bidang kerjanya maka pegawai tersebut wajib mengikuti pelatihan kerja, atau dengan cara menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dikuasainya.
- Perusahaan hendaknya memberikan tambahan berupa insentif baik dengan promosi jabatan, bonus, komisi, dan lain-lain, sebagai penyemangat para pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawainya.
- Pemberian insentif hendaknya diberikan pada pegawai yang berprestasi, agar setiap pegawai lebih bersemangat untuk menjadi pegawai yang berprestasi.
- Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan untuk para pegawai yang kurang berprestasi.
- Insentif yang diberikan untuk pegawai harus lebih baik lagi dan sesuai dengan kinerja pegawainya dan kemampuan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler,; Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Index, Jakarta.

Ivancevich.; John, M.; dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. jilid 1 dan 2. Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara.; Prabu, A. (2005). *Evaluasi Sumber Daya manusia*. Refika Aditama, Bandung.

Mathis R.L.; Jackson J.H. (2002). *Entrepreneurship : Menjadi Pebisnis Ulung*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Mangkunegara.; Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.

Mathis, R.L.; J.H. Jackson. (2006). *Human Research Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelia, D. Salemba Empat, Jakarta.

Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Penerbit LepKhair.

Robbins.; Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi.* Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rivai.; Vethzal.; Basri. (2005) *"Performance Appraisal:Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan".* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mayangsari, L. *"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di DEPARTEMEN PENJUALAN PT. PUSRI".* Universitas Sriwijaya, Skripsi 2013.

Matindas, R. (2002). "Manajemen SDM lewat Konsep AKU (Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)". Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.

Mulyanto, H.; Wulandari, A. (2010). "Penelitian Metode & Analisis". Penerbit CV. Agung, Semarang.

STIE IPWIJA

MANAJEMEN (S-I) TERAKREDITASI BAN-PT

MAGISTER MANAJEMEN (S-2)

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program studi manajemen strata satu STIE IPWIJA, Saya Rahemi Frandiyani (2011511015) jurusan Manajemen, bermaksud untuk melakukan penelitian tentang ***"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT ASKRINDO"***. Untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian yang telah Saya buat.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediannya untuk mengisi dan menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, 9 Januari 2015

Hormat Saya

Rahemi Frandiyani

LEMBAR KUESIONER

“ PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ASKRINDO”

Usia : **…….……...…...……..**

Jenis Kelamin : **……...……..…..……...……...**

Status Pekerjaan : **……..……...……...…….……**

Pendidikan Terakhir : …….....

Petunjuk :

Berikan tanda *checklist* (√) kolom penilaian yang Anda berikan,

Keterangan : SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral

TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pelatihan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya pernah mengikuti pelatihan kerja di PT ASKRINDO.					
2.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan Saya.					
3.	Saya memiliki banyak kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan.					
4.	Materi yang disampaikan selama pelatihan membuat kinerja kerja Saya meningkat.					
5.	Apakah ada perbedaan yang signifikan pada saat sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan ?					
6.	Metode yang digunakan dalam menyampaikan materi membantu Saya mempelajari materi.					
7.	Materi yang diberikan pada saat pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.					
8.	Pemberian test evaluasi terhadap hasil belajar sangat					

	membantu saya dalam memecahkan masalah pekerjaan yang saya hadapi di lapangan.					
9.	Dengan adanya pelatihan Saya mendapatkan solusi atau cara dalam menghadapi kesulitan pada saat bekerja.					
10.	Setelah mengikuti pelatihan Saya menjadi lebih menguasai pekerjaan, pelatihan sangat bermanfaat					

NO	Insentif (X_2)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Promosi jabatan membuat kinerja kerja Saya meningkat.					
2.	Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan atau kedudukan Saya.					
3.	Fasilitas yang diberikan berpengaruh pada kinerja kerja.					
4.	Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?					
5.	Apakah pemberian insentif itu harus berupa uang?					
6.	Pemberian insentif membuat Saya lebih bersemangat bekerja.					
7.	Insentif yang Saya terima sesuai dengan pekerjaan Saya.					
8.	Pemberian Bonus kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.					
9.	Pemberian insentif akan memberikan timbal balik kepada instansi dengan meningkatnya kinerja karyawan.					
10.	Dengan gaji pokok yang sesuai dan tambahan pemberian insentif, bonus, dll membuat Saya bersedia bekerja lebih lama dan meningkatkan kinerja kerja.					

NO	Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami tugas yang harus diselesaikan.					
2.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang akan dikerjakan.					
3.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi pada saat					

	bekerja.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan Saya sesuai target.					
5.	Saya akan bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.					
6.	Pemberian kewenangan membantu Saya dalam menjalankan tugas.					
7.	Ketelitian dan berkreativitas dalam bekerja ialah prioritas utama Saya dalam bekerja.					
8.	Setiap pekerjaan yang diterima Saya kerjakan dengan sungguh-sungguh.					
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena waktu adalah uang.					
10.	Kejujuran, Kedisiplinan dan peraturan yang ada Saya kerjakan dengan sungguh-sungguh.					

Sumber : Dikaji sendiri dengan melihat Jurnal SDM 2010 dan kerangka Konseptual yang terdiri dari variabel independent pelatihan kerja (x_1) dan insentif (x_2) dan variabel dependent kinerja pegawai.

Jakarta, Januari 2015

RESPONDEN

( )

LAMPIRAN

1. Rekapitulasi Data Jawaban Kuesioner Penelitian

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.ASKRINDO

Variabel Independen Pelatihan Kerja(X_1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Pelatihan Kerja (X1)
1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	38
4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	34
5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	38
6	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35
7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
11	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
12	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
13	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	35
14	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
15	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
16	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	5	5	5	4	3	3	4	5	40
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
23	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
30	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
35	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
36	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
37	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	32
38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
41	5	2	4	3	4	2	4	5	4	4	37
42	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	37
43	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
48	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
49	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
52	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
53	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Jumlah	204	199	207	199	204	200	202	203	215	213	2046

Sumber : Hasil Kuesioner

Variabel Independen Insentif (X_2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Insentif (X2)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
7	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	39
8	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	38
9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
10	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	36
11	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
12	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	35
13	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
19	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
22	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
39	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
40	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
42	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Jumlah	216	208	206	211	209	208	209	206	206	205	2084

Sumber : Hasil Kuesioner

Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Kinerja Pegawai (Y)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Jumlah	221	222	221	221	221	221	221	221	221	220	2210

Sumber : Hasil Kuesioner

Data Responden (Pegawai PT. ASKRINDO)

NO	USIA	JENIS KELAMIN	STATUS PEKERJAAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	20-25	Laki-Laki	Outshorching	SMA/SMK
2	20-25	Laki-Laki	Outshorching	SMA/SMK
3	20-25	Laki-Laki	Outshorching	DIPLOMA
4	20-25	Laki-Laki	Outshorching	DIPLOMA
5	20-25	Laki-Laki	Outshorching	DIPLOMA
6	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	SMA/SMK
7	31-35	Laki-Laki	Karyawan Tetap	SMA/SMK
8	36-40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	SMA/SMK
9	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	SMA/SMK

10	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	DIPLOMA
11	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
12	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
13	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
14	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
15	26-30	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
16	31-35	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
17	31-35	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
18	31-35	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
19	36-40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
20	36-40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
21	36-40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S1
22	Diatas 40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S2
23	Diatas 40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S3
24	Diatas 40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S3
25	Diatas 40	Laki-Laki	Karyawan Tetap	S3
26	Diatas 40	Perempuan	Karyawan Tetap	SMA/SMK
27	Diatas 40	Perempuan	Karyawan Tetap	SMA/SMK
28	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	SMA/SMK
29	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	SMA/SMK
30	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
31	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
32	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
33	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
34	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
35	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
36	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
37	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
38	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	DIPLOMA
39	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
40	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
41	26-30	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
42	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
43	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
44	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	S1

45	31-35	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
46	36-40	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
47	36-40	Perempuan	Karyawan Tetap	S1
48	26-30	Perempuan	Outshorching	S1
49	26-30	Perempuan	Outshorching	S1
50	20-25	Perempuan	Outshorching	DIPLOMA
51	20-25	Perempuan	Outshorching	DIPLOMA
52	20-25	Perempuan	Outshorching	DIPLOMA
53	20-25	Perempuan	Outshorching	SMA/SMK
54	20-25	Perempuan	Outshorching	SMA/SMK
55	20-25	Perempuan	Outshorching	SMA/SMK

Sumber : Hasil Kuesioner

Jumlah Keseluruhan Variabel X_1, X_2, dan Y

No	Pelatihan Kerja (X1)	Insentif (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
1	34	40	40
2	34	35	40
3	38	35	40
4	34	40	40
5	38	40	40
6	35	37	40
7	37	39	40
8	40	38	40
9	37	38	40
10	35	36	40
11	37	40	40
12	34	35	40
13	35	35	40
14	36	40	41
15	34	35	41
16	35	40	41
17	42	40	41
18	39	38	41
19	40	37	41

20	41	30	41
21	41	35	41
22	42	36	41
23	44	37	40
24	20	20	30
25	43	40	41
26	41	39	40
27	39	40	41
28	38	39	40
29	38	39	40
30	37	39	40
31	40	39	41
32	30	38	41
33	38	39	40
34	38	40	41
35	34	38	40
36	33	38	40
37	32	40	41
38	38	39	40
39	39	36	41
40	38	35	40
41	37	38	40
42	37	37	41
43	36	36	40
44	40	40	40
45	40	40	41
46	40	40	40
47	38	40	40
48	37	40	40
49	38	40	40
50	39	40	41
51	34	40	40
52	38	40	40

53	36	40	40
54	38	39	40
55	40	40	41
Jumlah	2046	2084	2210

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil Pengolahan Data Penelitian dari 55 Responden (N : 55)

a. Karakteristik Responden

Tabel 4.2.1.1.
Descriptive Frequencies Variabel Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	11	20.0	20.0	20.0
	26-30	16	29.1	29.1	49.1
	31-35	16	29.1	29.1	78.2
	36-40	6	10.9	10.9	89.1
	Diatas	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.1.2.
Descriptive Frequencies Variabel Jenis Kelamin

JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.1.3.
Descriptive Frequencies Variabel Status Pekerjaan

STATUSPEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tet	42	76.4	76.4	76.4
	Outshorching	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.1.4.
Descriptive Frequencies Variabel Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	16	29.1	29.1	29.1
	S1	22	40.0	40.0	69.1
	S2	1	1.8	1.8	70.9
	S3	3	5.5	5.5	76.4
	SMA/SMK	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Analisis SPSS

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Independen

Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 4.2.2.1
Reliability&Validitas Analysis Variabel Independen (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.49	11.810	.403	.789
P2	33.58	11.655	.386	.791
P3	33.44	11.732	.454	.784
P4	33.58	11.063	.365	.800
P5	33.49	11.218	.497	.779
P6	33.56	11.510	.464	.783
P7	33.53	10.958	.490	.780
P8	33.51	10.995	.516	.776

P9	33.29	10.840	.619	.765
P10	33.33	10.595	.581	.768

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Insentif (X_2)

Tabel 4.2.2.2.

Reliabilyty&Validitas Analysis Variabel Independen (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.96	8.925	.637	.840
P2	34.11	8.692	.534	.846
P3	34.15	8.534	.564	.843
P4	34.05	8.867	.518	.847
P5	34.09	8.899	.472	.851

P6	34.11	8.951	.439	.854
P7	34.09	8.418	.656	.835
P8	34.15	8.386	.619	.838
P9	34.15	8.349	.633	.837
P10	34.16	8.436	.588	.841

Sumber : Hasil Analisis SPSS

2. Variabel Dependen

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2.2.3.
Reliability&Validitas Analysis Variabel Dependen (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.16	1.806	.518	.816
P2	36.15	1.793	.447	.825
P3	36.16	1.806	.518	.816
P4	36.16	1.806	.518	.816

P5	36.16	1.806	.518	.816
P6	36.16	1.806	.518	.816
P7	36.16	1.806	.518	.816
P8	36.16	1.806	.518	.816
P9	36.16	1.806	.518	.816
P10	36.18	1.818	.642	.807

Sumber : Hasil Analisis SPSS

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4.2.3.1.
Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters[a]	Mean	40.1818182
	Std. Deviation	1.18212366
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107

a. Test distribution is Normal

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.3.2.
Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.707	1.415
	Insentif	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.3.3
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.483[a]

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.4.1

Model Summary Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799[a]	.639	.625	.906

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.4.2.
Anova Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.460	2	37.730	45.925	.000[a]
	Residual	42.721	52	.822		
	Total	118.182	54			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

Tabel 4.2.4.3.
Coefficient Regresi Ganda Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.937	1.598		15.609	.000
	Pelatihan	.197	.044	.448	4.518	.000
	Insentif	.211	.045	.462	4.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis SPSS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama	: Rahemi Frandiyani
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 9 Maret 1994
Status	: Belum Menikah
Alamat	: Jl. Gn. Sahari X dalam, RT/RW: 013/03, No: 2 Jakarta Pusat, 10720
Pendidikan terakhir	: SMK Negeri 44, Jakarta Pusat
No.Handphone	: 083898082892

B. DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Achmadi
Pekerjaan Ayah	: Buruh
Nama Ibu	: Yani Maryani
Pekerjaan Ibu	: Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua	: Jl. Gn. Sahari X dalam, RT/RW: 013/03, No: 2 Jakarta Pusat, 10720

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Pembangunan Masyarakat, Jakarta	: 1999 - 2005
SMP Negeri 5, Jakarta Pusat	: 2005 - 2008
SMK Negeri 44, Jakarta Pusat	: 2008 - 2011
Kuliah di STIE IPWIJA Gatot Subroto	: 2011 - 2015

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 10 Februari 2015

Rahemi Frandiyani

KARTU BIMBINGAN

Dosen Pembimbing : Drs. Juniarto. RP, MPM, Ed.D

Nama Mahasiswa : Rahemi Frandiyani

NIM : 2011511015

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan kerja dan Insentif terhadap kinerja Pegawai PT. AskRINDO

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
18 - 11-2014	Membahas Bab 1-3	
24-11-2014	Revisi Bab 1-3	
25-11-2014	ACC Proposal Skripsi bab 1-3	
30-1-2015	Membahas Bab 1-5	
6-2-2015	Revisi Bab 1-5	
10-2-2015	ACC Proposal Skripsi Bab 1-5	