

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara

Ahmad Junaidi

Analisis Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Saburai Bandar Lampung

Eka Ubaya Taruma R.

Analisis Manajemen Mutu Terpadu Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu

Hasrun Oganda

Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung

Ridwan Rangkuti

Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Pelayanan Terhadap Target Pasar Beton Curah CV. Arum Abadi Readymix Tarahan Lampung Selatan

Suhartina

Pengaruh Strategi Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat di Kabupaten Lampung Tengah (Studi Pada Tunas Dwipa Matra Cabang Trimurjo)

Yoga Aditya Anggana P.

Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Tangkit Serdang Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus

Yuli Tusiono



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 Agustus 2017

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 AGUSTUS 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara	1-9
Ahmad Junaidi	
Analisis Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Saburai Bandar Lampung	10-21
Eka Ubaya Taruma Rauf	
Analisis Manajemen Mutu Terpadu Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu	22-34
Hasrun Oganda	
Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung	35-44
Ridwan Rangkuti	
Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Pelayanan Terhadap Target Pasar Beton Curah CV. Arum Abadi <i>Readymix</i> Tarahan Lampung Selatan	45-54
Suhartina	
Pengaruh Strategi Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat di Kabupaten Lampung Tengah (Studi Pada Tunas Dwipa Matra Cabang Trimurjo)	55-63
Yoga Aditya Anggana Putra	
Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Tangkit Serdang Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus	64-76
Yuli Tusiono	

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG TELUK
BETUNG KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh :

**RIDWAN RANGKUTI, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

ABSTRACT

The problem in this research is how the employSee's productivity PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) is influenced by rewards and job training. This study aims to determine, analyze, and explain the influence of rewards and job training to employee productivity. The hypothesis formulated is awarding and work facilities effect on employee productivity, either partially or simultaneously.

The population used in this study amounted to 51 employees. Data collection techniques by observation, documentation and questionnaires. Analysis of data using a quantitative approach. If the primary data using SPSS statistical tools for calculation of linear regression model.

Results of testing the hypothesis by partial indicate that the award effect on employee productivity and contribute to employee productivity, job training effect on employee productivity and contribute to employee productivity, hypothesis testing showed that the rewards and job training together positive effect on employee productivity.

Keywords: awards, job training, work productivity.

A. Pendahuluan

Dengan perkembangan dunia perbankan saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing agar dapat mempertahankan eksistensinya. Bank adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang mempunyai fungsi menghimpun dana (*Funding*) dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman (*Lending*) serta sebagai lalu lintas pembayaran (*Financial Intermediary*).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Teluk Betung harus memberikan kinerja yang baik dalam hal pemenuhan kebutuhan nasabahnya. Kinerja perusahaan yang baik sangat didukung oleh produktivitas kerja para karyawannya. Produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Teluk Betung dapat diukur

dengan melihat berbagai faktor antara lain pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. (Suliana, 2016:2)

Berbicara tentang produktivitas kerja, tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas serta strategi yang dipakai oleh perusahaan. Semakin tinggi nilai produktivitas kerja karyawan maka semakin baik perusahaan tersebut.

Secara empirik identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Masih belum efektifnya pemberian penghargaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Teluk Betung yang berakibat rendahnya produktivitas kerja karyawan.
2. Pemberian penghargaan tidak sebanding dengan target yang diberikan oleh perusahaan yang

- berakibat turunnya motivasi kerja karyawan.
3. Waktu dan bentuk pelatihan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Teluk Betung masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 4. Metode pelatihan yang diberikan masih belum bervariasi dan inovatif.
 5. Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Teluk Betung.
 6. Tidak tercapainya target yang telah diberikan oleh perusahaan
 7. Kinginan dan semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Teluk Betung menurun.

B. Kajian Pustaka

Pemberian Penghargaan

Semua karyawan memiliki sebuah keinginan dari organisasi ataupun perusahaan, dan perusahaan memiliki keinginan dari tiap-tiap karyawannya. Keinginan-keinginan ini tidak hanya berdasarkan apa yang dihasilkan atau diberikan dengan apa dan berapa yang didapatkan, tetapi meliputi seluruh hal yang terdiri dari kedisiplinan, hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan. Untuk mengusahakan seseorang masuk atau bergabung ke dalam suatu perusahaan, agar para karyawan datang untuk bekerja, agar karyawan memiliki jiwa usaha dan semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan memberikan suatu apresiasi, penghargaan atau *reward* terhadap mereka.

Selanjutnya untuk lebih memahami pengertian penghargaan maka harus diketahui pula mengenai penggolongan imbalan, menurut Dessler (2011:55) penghargaan dapat digolongkan menjadi 2 yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan instrinsik.

H1 : Pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan Kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihannya yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Menurut Handoko (2012:169) dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, ketiga syarat tersebut adalah: Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya, pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja

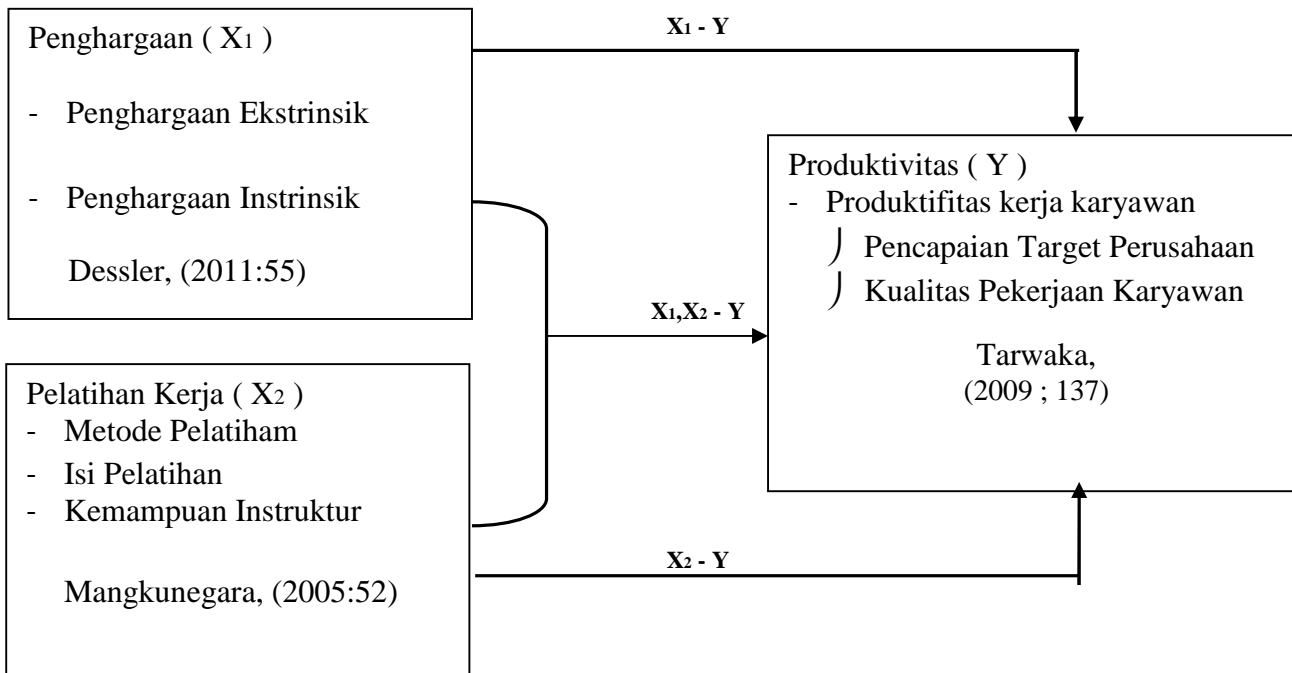
Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang member dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan

untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri.

H3 : Pemberian penghargaan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



C. Metode Penelitian

Dilihat dari hakikat penelitian, metode/ model penelitian dapat dibedakan menjadi 3 yaitu metode sensus, survey dan studi kasus. Sedangkan dilihat dari tingkat eksplanasinya, metode penelitian dibagi menjadi metode deskriptif, komparatif dan asosiatif.

Di dalam penelitian ini, akan digunakan metode kuantitatif dengan model penelitian survey yang bersifat deskriptif asosiatif (menghubungkan variabel).

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua orang atau pihak yang terlibat dalam program peningkatan produktivitas kerja melalui pemberian penghargaan, dan pelatihan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, diketahui jumlah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Teluk Betung berjumlah 51 orang.

Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh pemberian penghargaan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah metode regresi linear berganda (*multiple regression*), Analisis koefisien korelasi, dan uji determinasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian, maka teknik- teknik yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

D. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Lokus Penelitian

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Teluk Betung diresmikan tanggal 12 November 1981 oleh Kepala BRI Kantor Wilayah Palembang. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk juga membawahi 15 BRI Unit , 12 BRI Teras, 5 Kantor Kas, 2 BRI

Teras Keliling dan 5 Kantor Cabang Pembantu.

Sama halnya dengan BRI Kantor Cabang lainnya, BRI Cabang Teluk Betung juga berorientasi kepada pelayanan nasabah dengan memberikan berbagai fasilitas perbankan bagi masyarakat baik fasilitas penyimpanan dana maupun pinjaman dana. Jenis fasilitas simpanan yang ada pada BRI Cabang Teluk Betung berupa produk deposito dan tabungan (Britama dan Simpedes). Sedangkan untuk fasilitas pinjaman dana (kredit) yaitu KUR (Kredit Usaha Rakyat), KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) dan Kupedes (Kredit Umum Pedesaan).

Hingga saat ini BRI Cabang Teluk Betung tetap konsisten dalam memberikan pelayanan perbankan kepada para nasabahnya dengan terus meningkatkan pelayanannya agar nasabah puas dan nyaman bertransaksi sesuai dengan visi dan misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung, dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin
2. Responden berdasarkan usia
3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir
4. Responden berdasarkan masa kerja
- 5.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu statistic melalui program SPSS versi 20.0 diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df=N-K/51-2 = 49$ yaitu sebesar

0,276. Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada sampel non-responden yang memiliki karakteristik mendekati populasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas pemberian penghargaan adalah sebagai berikut :

No Item test	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.579	0.276	Valid
2	0.576	0.276	Valid
3	0.600	0.276	Valid
4	0.485	0.276	Valid
5	0.575	0.276	Valid
6	0.671	0.276	Valid
7	0.467	0.276	Valid
8	0.560	0.276	Valid
9	0.662	0.276	Valid
10	0.528	0.276	Valid
11	0.375	0.276	Valid
12	0.524	0.276	Valid

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas Pemberian Penghargaan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas pelatihan kerja sebagai berikut :

No Item test	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.290	0.276	Valid
2	0.602	0.276	Valid
3	0.656	0.276	Valid
4	0.757	0.276	Valid
5	0.467	0.276	Valid
6	0.662	0.276	Valid
7	0.652	0.276	Valid
8	0.807	0.276	Valid

9	0.889	0.276	Valid								
10	0.824	0.276	Valid	Item test	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan				
11	0.745	0.276	Valid								
12	0.455	0.276	Valid								
13	0.797	0.276	Valid								
14	0.533	0.276	Valid								
								6	0.664	0.276	Valid
								7	0.631	0.276	Valid
								8	0.662	0.276	Valid
								9	0.570	0.276	Valid
								10	0.660	0.276	Valid
								11	0.576	0.276	Valid
								12	0.515	0.276	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pelatihan kerja maka item angket pelatihan kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS rekapitulasi hasil pengujian validitas produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Item test	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.704	0.276	Valid
2	0.666	0.276	Valid
3	0.603	0.276	Valid
4	0.695	0.276	Valid
5	0.724	0.276	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas produktivitas kerja, maka item angket produktivitas kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel Pemberian Penghargaan, Pelatihan Kerja, dan variabel Produktivitas Kerja menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pernyataan maupun totalitas. Secara rinci diperlihatkan pada tabel berikut:

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1.	Pemberian Penghargaan (X1)	0,815	Reliabel
2.	Pelatihan Kerja (X2)	0,890	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,901	Reliabel

- Variabel Pemberian Penghargaan (X₁)
Tabel diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total pada variabel pemberian penghargaan yaitu 0,815 lebih besar dari nilai standar 0,60 artinya item pernyataan sebanyak 12 item adalah reliabel (sesuai).
- Variabel Pelatihan Kerja (X₂)
Instrumen variabel pelatihan kerja juga ternyata reliabel semuanya (12 item), karena *cronbach's alpha* total sebesar 0,890 diatas nilai standar

- 0,600 seperti terlihat pada tabel diatas.
- Variabel Produktivitas Kerja (Y)
variabel produktivitas kerja juga menunjukkan ke-12 item pernyataan adalah reliabel (sesuai), karena nilai *cronbach's alpha* total sebesar 0,901 di atas nilai 0.600 (standar) seperti terlihat pada tabel di atas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program

komputer statistik SPSS-20. Perhitungan besaran pengaruh variabel :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.358	3.539		3.851	.003
X1	.471	.107	.512	4.439	.000
X2	.209	.098	.289	2.548	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8.358 + 0.471 X_1 + 0.209 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8.358 artinya jika Pemberian Penghargaan (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja nilainya adalah 8.358
2. Koefisien regresi $X_1 = 0.471$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_1 (Pemberian Penghargaan) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.471.

3. Koefisien regresi $X_2 = 0.209$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_2 (Pelatihan Kerja) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.209.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah metode korelasi berganda dilakukan dengan menggunakan software Spss 20.0.

		Produktivitas Kerja	Pemberian Penghargaan	Pelatihan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.740	.472
	Pemberian Penghargaan	.740	1.000	.345
	Pelatihan Kerja	.471	.345	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Pemberian Penghargaan	.000	.	.000
	Pelatihan Kerja	.000	.000	.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan mempergunakan program SPSS for Windows Version 20 maka dapat diuraikan bahwa koefisien korelasi sebagai berikut:

1. Pemberian Penghargaan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) kearah korelasi positif yaitu dengan nilai koefisien sebesar 0.740, tingkat sig 0.000, hubungan kedua variabel masuk dalam

kategori kuat terletak pada interval (0,600 – 0,799). Artinya jika pemberian penghargaan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung dapat meningkat.

2. Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) kearah korelasi

determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian. Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1 dan apabila R^2 mendekati nilai 1, menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sebaliknya nilai R^2 mendekati 0, maka variasi variabel terikat tidak dapat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.548	.519	1.443

- a. Predictors: (Constant), X_1

positif yaitu dengan nilai koefisien sebesar 0,471, tingkat sig 0.000, hubungan kedua variabel masuk dalam kategori cukup kuat terletak pada interval (0,400 – 0,599). Artinya jika pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung dapat meningkat.

Dari hasil koefisien korelasi kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel pemberian penghargaan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan lebih kuat dari pada variabel pelatihan kerja. Dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung hendaknya selalu memperhatikan kedua faktor tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai koefisien

dijelaskan oleh variabel bebas (Ghozali, 2001).

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Pemberian Penghargaan mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Pemberian Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.548, artinya sebesar 54,8 % variabel pemberian penghargaan mempengaruhi perubahan variabel produktivitas kerja sedangkan sisanya 45,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel pemberian penghargaan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.247	.087	3.026

a. Predictors: (Constant), X2

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.247 artinya sebesar 24,7 % variabel Pelatihan Kerja mempengaruhi perubahan variabel Produktivitas Kerja sedangkan sisanya 75,3 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel Pelatihan Kerja.

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

memiliki kontribusi perubahan Produktivitas Kerja pegawai. Untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan perusahaan memberikan bonus yang sama kepada setiap karyawan, hal ini menunjukkan bahwa indikator penghargaan intrinsik masih rendah.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Teluk Betung, dan memiliki kontribusi terhadap perubahan Produktivitas Kerja pegawai. Untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan waktu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.603	.588	2.231

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.603 artinya sebesar 60.3 % variasi perubahan variabel terikat (Produktivitas Kerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja) sedangkan sisanya 39,7 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian Penghargaan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Teluk Betung, dan

pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk lebih memahami materi, hal ini menunjukkan indikator metode pelatihan masih rendah.

2. Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung dan berkontribusi terhadap perubahan Produktivitas Kerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan maka :

1. Agar perusahaan memperhatikan pemberian penghargaan berupa bonus dan tunjangan lainnya sesuai dengan produktivitas karyawannya masing masing.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan pemberian waktu pelatihan sesuai dengan materi yang akan dibahas pada saat pelatihan, sehingga karyawan dapat memahami dengan jelas isi dari materi pelatihan yang disampaikan dan dapat menjalankan tugas dengan sebaik baiknya.
3. Perusahaan sebaiknya merubah sistem pemberian insentif, dengan kata lain apabila perusahaan memberikan target yang tinggi kepada setiap karyawan, insentif yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan apa yang dibebankan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjaja, Tunggal. 2010. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BNI46 Cabang Bima.
- Amstrong, Michael. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. penerjemah Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Ayudiarini, Natassia. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi Dan pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Bank Danamon Cabang Aceh.
- Backeris, Michael. 2013 *Impact of a productivity-based compensation system on faculty clinical teaching scores, as evaluated by anesthesiology residents*. Jakarta
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh Jakarta : PT Index..
- Fitriani, Ana. 2010. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Telkom Malang.
- Ghazali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamid, Abdul. dkk. 2010. Buku Panduan Penulisan Skripsi, Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Islam Syarif Hidayatullah.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. Manajemen Strategi, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Murdiah dan Suhendra. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Press.
- Hartati, Iswahyu. 2005. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Jurnal Eksekutif Vol.2 no.1
- Herdiandto, Anoko. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga.

- Kreitner, R dan Kinicki A. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat,
- Kurniawan. Yuli, 2005. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pabelan Cerdas Nusantara Surakarta.
- Lubis. Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan .
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Perusahaan .Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marselina. Indah. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)
- Marthis, Robert L.dan Jackson, John H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2012. Produktivitas Sebagai Alat Ukur Kesuksesan Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Putra, Ahmad. 2013. Analisis Pengaruh Penghargaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Mandiri Cabang Sidorejo
- Rahardjo, Mudji, dan Handayani. 2006. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus:PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang).
- Rivai, Veitzhal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan EdisiIII, Jakarta Rajawali Press : PT Raja Grafindo Persada.
- Rochmat, Wijaya. 2013. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).
- Rozikin. Akbar. 2014. Analisis Komparasi Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Perusahaan Olahan Terigu di Kab. Bantul
- Sedamayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung : PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2008. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Industri Jakarta: Salemba Empat
- Sukarna. 1993. Pengantar Ilmu Administrasi, Jakarta: PT Pustakawidya Utama
- Sondang, P. Siagian.2010. Manajemen Strategi. Bandung: Data Pustakindo
- Sugiarto, Agus. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Data Pustakindo
- Swastha, Basu .2001. Manajemen Pemasaran. Bali : Sinar Nusrapress Utama

Tri, Suliana. 2016. Pengaruh pelatihan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bank Mandiri cabang Baturaja.

Winardi, J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Media Motorindo

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 Agustus 2017

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

