

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA DUMAI BERSEMAI, KOTA DUMAI

Adika Findari¹; Suryalena²; Rahmat Junaidi³

Universitas Riau

Jln. Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id (Korespondensi)

Abstract: Initial research findings show that there are a number of complaints from the public regarding the provision of clean water sources, which are distributed by Perumdam Tirta Dumai Bersemai, which is thought to be due to employee productivity not being optimal at this time. This research aims to analyze the effect of training and providing incentives on the productivity of employees of the Regional Public Drinking Water Company (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai, Dumai City. This research was conducted on all employees of Perumdam Tirta Dumai, a total of 66 employees, who responded to the questionnaire instrument. The data obtained was analyzed through multiple linear regression analysis. The results of the research show that there are a number of factors that influence employee productivity, including training and providing incentives, so it is recommended that the objects of observation always carry out evaluations on employees who receive training, and in the future additional incentives can be given for their work results so that they can be motivated and show greater productivity Good.

Keywords: *Training, Incentives, Productivity, Performance, BUMD*

Pada era perkembangan dan persaingan industri saat ini, sumber daya manusia merupakan objek yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak untuk mewujudkan keberhasilan serta pencapaian dari visi dan misi perusahaan. Di dalam persaingan bisnis tentu saja perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreativitas, berpengetahuan dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan. Tanpa adanya atau dengan rendahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008) organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang

digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka terjadilah persaingan antar perusahaan dalam mendapatkan sumber daya yang berpotensi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Perusahaan berlomba lomba untuk menciptakan berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya melalui produktivitas kerja karyawan.

Masyarakat Kota Dumai merasa kesulitan untuk mendapatkan sumber air bersih. Masyarakat selaku pengguna air bersih yang didistribusikan oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai merasa tidak mendapatkan apa yang diinginkan. Beberapa masyarakat lebih memilih untuk membeli air bersih pada

makelar air bersih yang berkeliling di Kota Dumai.

Salah satu cara mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan adalah melalui sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan tujuan perusahaan maka akan makin tinggi juga tingkat produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia rendah pada perusahaan tersebut maka produktivitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan merosot pula. maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat dan efisien agar produktivitas kerja semakin baik lagi. Pendistribusian air yang dilakukan nyatanya masih tergolong rendah sehingga tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Perlu dicari tahu apa yang menyebabkan hal ini terjadi pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang penting perannya dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Rendahnya Produktivitas pada perusahaan tercermin pada belum tercapainya target penjualan, yang dapat dilihat dari data target dan realisasi Penjualan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai. Berikut data target dan realisasi tahun 2019-2022 :

Tahun	Target (m ³)	Realisasi	Jumlah Karyawan		Absent Rate
			Teknis	Admin	
2018	525.760	18%	22	8	16%
2019	725.760	16%	24	8	17%
2020	2.207.520	30%	25	10	26%
2021	3.153.600	47%	31	12	24%
2022	3.153.600	61%	40	15	25%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Tingkat persentase realisasi penjualan diperoleh dengan cara membandingkan jumlah realisasi penjualan

dengan target yang ditetapkan perusahaan, dapat dilihat berdasarkan tabel hasil persentase yang menunjukkan bahwa terjadi Fluktuasi, sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan rendah.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas persentase realisasi penjualan tertinggi berada pada tahun 2022 dengan persentase penjualan sebesar 61% dengan jumlah penjualan sebanyak 1.912.300m³ air . Persentase penjualan terendah berada pada tahun 2018 Dimana persentase hanya sebesar 18% dengan jumlah penjualan hanya sebanyak 98.775 m³ air. Kenyataannya belum adanya pencapaian target perusahaan atau data setiap tahunnya mengalami fluktuatif. Dapat disimpulkan bahwa total penjualan tidak setara dengan target penjualan air bersih setiap tahunnya yang sudah ditentukan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai melakukan pengukuran produktivitas karyawannya secara langsung dan dilakukan oleh pimpinan dengan melihat beberapa parameter yang telah ditentukan. Ada beberapa kriteria, diantaranya adalah sebagai 1) Karyawan secara keilmuan memahami bidang pekerjaannya, 2) Karyawan mampu memecahkan persoalan yang dihadapi dengan lebih cepat, 3) Penyusunan laporan oleh karyawan cepat dan tepat dalam hal kualitas data., dan 4) Karyawan memberikan dampak positif dalam hal penurunan kesalahan teknis maupun non teknis dibidang pekerjaannya.

Selanjutnya, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi faktor manusia juga merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai

dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai.

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang selalu hadir tepat pada waktunya sesuai hari kerja perusahaan, dengan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai akan melahirkan produktivitas yang tinggi, demikian sebaliknya (Harahap, 2020)

Korb dalam Wijaya dan Ojak (2021) menuliskan pengertian produktivitas adalah sebagai kesediaan para pekerja untuk mengarahkan tenaga dalam menghasilkan barang dan jasa yang menjadi tujuan usaha tertentu. Produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pencapaian hasil yang dimaksud melalui gerak dinamis seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu penggunaan sumber daya dalam produktivitas tidak dapat menggantikan sumber daya yang lain, jadi harus membuat semuanya produktif (Stevenson dalam Wijaya dan Ojak, 2020)

Menurut Sedarmayanti dalam Rina (2020) produktivitas dapat dihitung pada tingkat berbeda-beda, organisasi secara keseluruhan, departemen atau divisi. Produktivitas secara nilai dapat diukur atas dasar kemampuan dan sikap perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas perlu diukur di dalam perusahaan untuk menemukan kelemahan perusahaan, dimana kelemahan ini akan dimanfaatkan sebagai landasan perancangan strategi yang dapat meminimalisir atau memperbaiki kelemahan tersebut. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja, diantaranya adalah pelatihan dan pemberian insentif.

Menurut Siagian dalam Wicaksono (2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian pelatihan oleh perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja, karena dengan adanya pemberian pelatihan dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kemampuan karyawan.

Dari pengertian ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah Proses yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain dengan pelatihan sumber daya manusia, produktivitas kerja juga dapat ditingkatkan dengan pemberian insentif. Insentif dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, jika semangat dan motivasi telah terbentuk pada diri karyawan maka mereka akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya lalu hal ini tentu saja dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Santri., dkk (2023) insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik

dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan dengan kinerja dan grainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Veitzhal dalam Santri, 2023).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada kurun waktu Oktober - Desember 2023, dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan (66 Orang) pada Perumdam Tirta Dumai Bersemai, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.

HASIL

Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan secara acak, dengan tujuan agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi, dan pada populasi dengan kondisi yang sama di masa yang akan datang. Profil dari responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 74% Laki-Laki, dan 26% Perempuan, sedangkan berdasarkan usia terdiri atas 39% Responden dengan Usia 31-40 Tahun, 30% di rentang usia 21-30 Tahun, 20% pada rentang 41-50Tahun, dan sisanya berada di atas 50 Tahun. Dari data tersebut mengkonfirmasi fakta bahwa sebagian besar pekerjaan merupakan pekerjaan yang mengutamakan fisik dan saat ini struktur usia pada objek pengamatan cukup ideal, dengan penekanan pada tersedianya pegawai berusia muda, yang siap untuk

diberikan pelatihan.

Dari sisi pendidikan formal, struktur kepegawaian didominasi oleh pegawai berpendidikan SLTA/Sederajat (55%) dan Sarjana (45%). Hal ini menggambarkan bahwa motivasi untuk meningkatkan pendidikan masih dirasakan kurang optimal, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian insentif yang dapat digunakan oleh pegawai untuk kebutuhan pendidikan, baik formal maupun non formal.

Responden memberikan pada instrumen penelitian, yang nilainya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Sentral Tanggapan Responden pada Variabel Produktivitas

Var/ Indikator	Mean	StDev	Hasil
Produktivitas			
Efektifitas	3.86		Tinggi
Kuantitas	3.79	0.65	Tinggi
Kualitas	3.92	0.8	Tinggi
Efisiensi	4.23		S.Tinggi
Proses/Metode Kerja	4.25	0.85	S.Tinggi
Penggunaan Sumber Daya	4.21	0.62	S.Tinggi
Produktivitas	4.04		Tinggi

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Dari data yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari sisi efisiensi (terkait dengan penghematan atas pengeluaran dan proses) telah diaplikasikan dengan sangat baik, sedangkan pada sisi efektifitas masih belum optimal dilaksanakan. Sedangkan pada variabel penyebab, hasil pengukuran diuraikan sebagai berikut ini

Tabel 2 Rekapitulasi Nilai Sentral Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan

Var/ Indikator	Mean	StDev	Hasil
Pelatihan			
Instruktur	4.37	0.60	S.Baik
Peserta Pelatihan	4.19	0.57	Baik
Metode Pelatihan	4.26	0.5	S.Baik
Materi Pelatihan	4.15	0.66	Baik
Tujuan Pelatihan	3.94	0.57	Baik
Pelatihan	4.18		Baik

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 3, dapat diambil informasi bahwa terdapat kurang optimalan pada kesiapan peserta pelatihan dan materi pelatihan,

walaupun tujuan, walaupun dengan jelas dapat dilihat bahwa faktor Instruktur dan Materi Pilihan yang sudah sangat baik, namun penerimaan dari responden terhadap pelatihan belum dapat dirasakan secara optimal. Pada faktor berikutnya, yaitu citra rasa uraian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Rekapitulasi Nilai Sentral Tanggapan Responden pada Variabel Pemberian Insentif

Var/ Indikator	Mean	StDev	Hasil
Pemberian Insentif			
Insentif Material	4.02	0.74	Baik
Insentif Non Material	4.5	3	S.Baik
Insentif Sosial	4.1	0.64	Baik
Cita Rasa	4.12		Baik

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Dari data yang didapatkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden sebagian besar memiliki persepektif yang baik pada pemberian insentif oleh objek pengamatan, sehingga masih diperlukan peningkatan. Pada temuan ini, juga ditemukan fakta bahwa insentif non finansial dirasakan paling baik oleh responden, sedangkan pada faktor insentif materi, masih dapat ditingkatkan kembali.

Hasil pengujian terhadap model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Pengujian terhadap Model Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.47	0.41		1.15	0.26
Pelatihan	0.33	0.16	0.26	2.11	0.04
Insentif	0.53	0.11	0.58	4.69	0.00

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Dari data yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diambil informasi untuk menyusun persamaan struktural yang nilainya diuraikan pada rumus berikut ini:

$$Y = 0.47 + 0.33X_1 + 0.55X_2$$

Sedangkan pada pengujian hipotesis penelitian, hasil merujuk pada tingkat signifikansi, yang hasilnya disebutkan sebagai berikut ini:

1. Hipotesis Pertama diterima, atau dapat dimaknai bahwa variabel Pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap variabel produktivitas

2. Hipotesis Kedua diterima, atau dapat dimaknai bahwa variabel pemberian insentif memberikan dampak signifikan terhadap variabel produktivitas

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis deskriptif, dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji T (Parsial) yang menghasilkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dimana $< 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari uji t_{hitung} , maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 8,152, hal ini artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,669. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka ada pengaruh positif signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa melalui pelatihan, karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka produktivitas akan menjadi baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan produktivitas kerja yang kurang baik.

Mangkuprawira (2014) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Oleh karena itu pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi seperti efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyo (2021) yang berjudul "Pengaruh Insentif Non Finansial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pltu NII Tanasa Konawe" yang mendapatkan hasil bahwa Signifikansi pengaruh variabel X2 (pelatihan kerja) terhadap Y (produktivitas karyawan) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi standard bertanda positif sebesar 0,365. Karena itu pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah persamaan variabel pelatihan, persamaan sumber data penelitian, persamaan metode pengumpulan data dan persamaan hasil penelitian pada variabel pelatihan. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, jumlah populasi, teknik pengambilan sampel, perbedaan jenis data, waktu penelitian dan variabel yang dipakai.

Mulyo (2021) mengemukakan pendapat bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan seperti pendidikan, pelatihan, dan keterampilan serta motivasi kerja. Salah satu faktor paling penting yaitu pelatihan. Pelaksanaan pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas kemampuan dari setiap karyawannya, serta memiliki tujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian atau penelitian, dapat dikatakan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji T (Parsial) yang menghasilkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dimana $< 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari uji t_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel. Pemberian Insentif sebesar 10,394, hal ini artinya $t_{hitung} 10,394 > t_{tabel} 1,669$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka

ada pengaruh positif signifikan antara pemberian insentif (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai Kota Dumai.

Ranupandojo dan Husnan (1999), mengatakan bahwa pengupahan insentif dimaksud untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

Hasil ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Wira (2017) yang berjudul "Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Credit Union Yos Sudarso Ambulu" menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pemberian insentif sebesar 0,405 atau 40,5% dengan arah positif dan signifikan. Pemberian insentif sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan karena prestasi kerja yang berbeda atau tanggapan karyawan terhadap sesuatu sebagai balas jasa untuk kerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung adalah baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kesamaan variabel insentif terhadap produktivitas, dan hasil penelitian. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, jumlah populasi, teknik pengambilan sampel, perbedaan jenis data, waktu penelitian dan variabel yang dipakai.

Dapat disimpulkan bahwa program insentif yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas. Apabila insentif yang diterapkan dalam organisasi/perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun, karena insentif yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan sehingga efektivitas insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan.

Pelatihan dan pemberian insentif sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, pengaruh tersebut menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dan pemberian insentif mengalami perubahan atau peningkatan maka produktivitas karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian atau penelitian, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji F (simultan) yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $58,677 >$ dari F_{tabel} 3,14 dan sig $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan dan pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan, dengan itu H_3 dapat terbukti kebenarannya.

Menurut Sedarmayanti (2014) produktivitas dapat didorong melalui motivasi, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi atau insentif, pendidikan formal maupun informal, keterampilan, gizi dan kesehatan lingkungan dan iklim kerja, teknologi serta kesempatan berprestasi. Karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya apabila mendapat balasan yang sesuai dari perusahaan seperti diberikannya perlakuan yang tepat dan layak sesuai kinerjanya salah satunya dengan adanya

pendidikan dalam bentuk pelatihan dan pemberian upah serta insentif.

Sutrisno (2011) juga menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial (Insentif Non Finansial), pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Syafika (2021) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Satu Sembilan Delapan Samarata" yang mendapatkan hasil pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dan pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun Apabila Pelatihan dan Insentif dinaikkan secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap meningkatkannya produktivitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya persamaan variabel pelatihan, pemberian insentif dan produktivitas karyawan dan teknik analisis data. Namun yang membedakan adalah perbedaan objek penelitian, teknik pengumpulan data, waktu penelitian, dan hasil penelitian pada pengaruh variabel pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Dumai Bersemai Kota Dumai secara keseluruhan masih diperlukan pelatihan bagi karyawan. Hal ini terlihat 3 dari 5 dimensi yaitu peserta, metode, dan tujuan pelatihan dalam kategori baik sehingga diperlukan peningkatan, sedangkan pada dimensi instruktur yang telah dipilih, dan materi yang

disajikan sudah dirasakan sangat baik oleh responden penelitian.

Sedangkan faktor pemberian insentif masih diperlukan banyak perbaikan, dimana hanya terdapat 1 dari 3 dimensi yang diberikan yang menunjukkan keberhasilan dengan capaian sangat baik, yaitu insentif non keuangan, sedangkan pada faktor pemberian insentif berupa finansial dan sosial masih terbatas diberikan. Dengan demikian maka disarankan agar Perumdam dapat meningkatkan struktur penggajian dan pengupahan bagi responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Ed.2.). Prenadamedia Group.
- Cresswell, & W, J. (2012). *pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed penerjemah Achmad Fawaid; penyunting Saifuddin Zuhri Qudsi* (Ed-3). Pustaka Belajar. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pid=42264&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Paramita Rahayu* (Ed.10). Indeks Publisher.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks Publisher.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Risman Sikumbang (Ed.); Ed. 2, Cet). Bogor Ghalia Indonesia.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ranupandjojo, Heidjrachman, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia* (Ed. 4. Cet.10). BPFE UGM.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Ed.2.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana Publisher.
- Wijaya, C. O. M. (2021). *Produktivitas Kerja : Analisis Faktor Budaya Organisasi, kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Kencana Jakarta. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/12438>
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Darari, M. B. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Harahap, T., & Sari, N. (2020). *Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan*. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Hidayat, I. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department Di the Trans Luxury Hotel Bandung*. *Jurnal*

- Manajemen Resort Dan Leisure*, 11(2), 85–98.
- Ismani, D., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Ellena Skin Care Solo. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 25–32. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i2.329>
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Australian Surveyor*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Muh. Mulyo Sugirmantoro, Samdin, A. H. (2021). *Terhadap Produktivitas Karyawan*. 19(2), 111–114.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rijali, M. M. S. (2019). *Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Antarmitra Sembada Cabang Medan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Rina. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14–24. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Rizki, Y. (2018). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. ulima nitra lahat)*.
- Ryan, G. A. (2018). *Pengaruh pelatihan, Pengembangan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pasar Kulonprogo*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Santri, A. (2023). *Analysis Of The Influence Of Leadership Style And Incentives On Employee Performance (Case Study On CV . Cahaya Abadi Sukses) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV . Cahaya Abadi Sukses)*. 3(1), 34–44.
- Susanti, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sentral Bra Makmur*.
- Syafika, J. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Satu Sembilan Delapan Sambarata*. 1–23.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. *Bisnis Manejemen*, 3(1), 31–39. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/71>
- Wira, A. N., Herlambang, T., & Setyowati, T. (2020). *Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan*. 2(2), 180–192.