PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JASA TANIA TBK CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Oleh :

MOH MUSTOFA
NPM : 11.1.02.02.0210

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

MOH MUSTOFA
NPM : 11.1.02.02.0210

Judul :

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF, TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JASA TANIA TBK CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 01 Februari 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, SE, MM	**Dr. Hamzah Gunawan, M.M**
NIDN. 0712026201	**NIDN. 0520115901**

Skripsi oleh :

MOH MUSTOFA
NPM : 11.1.02.02.0210

Judul :

PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JASA TANIA TBK CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Kediri
Pada Tanggal 01 Februari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, SE, MM
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan, M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M,M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JASA TANIA TBK CABANG KEDIRI

Moh Mustofa

11.1.02.02.0210

Ekonomi – Manajemen

Mohmustofa91@gmail.com

Dr. H. Samari, SE, MM dan Dr. Hamzah Gunawan, M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam perusahaan, perhatian terhadap hasil produksi bukan hanya pada keuntungan yang didapat, tetapi perhatian juga pada tenaga kerja atau karyawan yang bisa menjalankan perusahaan. Rekrutmen, pelatihan dan insentif adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel rekrutmen, pelatihan, dan insentif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Cabang Kediri. (2) Pengaruh variabel rekrutmen, pelatihan, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subyek populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, Menurut Arikunto (2000:108), berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri sebanyak 50 karyawan, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik random sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Secara individual (parsial) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (2) Secara individual (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja Karyawan. (3) Secara individual (parsial) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja Karyawan (4) Secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa variabel Rekruitmen, Pelatihan, dan Pemberian Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri.

Kata kunci: *Rekrutmen, Pelatihan, Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan dituntut untuk tetap memberikan yang terbaik kepada konsumen terutama dalam pelayanan, menjaga hubungan baik dan produk yang baik. Untuk mencapai hal – hal tersebut peranan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan haruslah yang dapat diandalkan. Dalam menjalankan operasinya, suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan operasional perusahaan. Sumber daya tersebut terdiri dari (6) jenis yaitu : *Man (manusia), Money (Finansial), Material (fisik), Machine (teknologi), Method (metode), dan Market (pasar)* dan kesemua itu, sumber daya manusia memiliki peranan penting.

Manajemen sumber daya manusia ruang lingkupnya meliputi perencanaan SDM yang terdiri dari penarikan kerja, pelatihan dan pengembangan, peningkatan kinerja, pemberian kompensasi atau insentif dan sebagainya. Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan, perusahaan dapat melakukan strategi pengelolaan SDM yang berkualitas dengan berbagai langkah pengembangan SDM agar tercapai produktivitas kerja yang optimal. Untuk mencapai produktivitas atau kinerja karyawan yang optimal diperlukan beberapa faktor yang meningkatkan produktivitas dan kinerja tersebut. Beberapa faktor tersebut diantaranya dapat dimulai dari penarikan pegawai (Rekruitmen), dalam memilih SDM yang berkualitas. Dalam rangka menjamin ini perusahaan akan melaksanakan penarikan pegawai dengan berbagai pertimbangan yang matang agar mampu menemukan pegawai yang berpotensi meningkatkan pecapaian tujuan perusahaan. Tujuannya adalah mencari pegawai yang sesuai dengan harapan dan dapat membantu pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan melakukan langkah – langkah panjang dalam proses penarikan karyawan yang biasanya diambil dari seleksi, wawancara, tes kerja yang disesuaikan dengan job description.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah pemberian insentif, setelah karyawan bekerja keras dan memberikan prestasi pada perusahaan, mereka selalu berharap selain kompensasi gaji pokok yang didapat kompensasi lain yang diharapkan adalah pemberian insentif atau bonus. Bonus merupakan kompensaasi yang diidamkan oleh karyawan setelah melakukan pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan pemberian insentif karyawan akan sangat loyal pada perusahaan dan akan selalu meningkatkan

kinerjanya sekaligus memacu pencapaian prestasi yang tinggi. Dengan di dapatkannya insentif, karyawan bisanya tidak akan berkhianat pada perusahaan dan akan terus meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Bank & Finansial, Asuransi khususnya wilayah kota Surabaya. Untuk mencapai visi misinya perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi, berbagai strategi itu adalah pengangkatan karyawan baru yang berkualitas, pelatihan dan pengembangan karyawan baru agar lebih memiliki ketrampilan yang baik dan pemberian insentif pada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga menciptakan produktivitas kerja yang maksimal dan tujuan yang diharapkan PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah judul penelitian **"Pengaruh Sistem Rekruitmen, Pelatihan, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah :

1. Perusahaan perlu strategi dalam menghadapi persaingan bisnis.
2. Perusahaan perlu sumber daya manusia yang berkualitas dalam pencapaian tujuannya.
3. Perusahaan akan melakukan penarikan karyawan untuk mencari karyawan yang berkualitas.
4. Perusahaan akan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan kerja.
5. Karyawan perlu insentif untuk memacu produktivitas kerja yang tinggi.
6. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh rekruitmen, pelatihan, dan pemberian insentif.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka untuk membatasi penelitian masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh rekruitmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri.
2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri.
3. Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri.
4. Rekruitmen, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh rekruitmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
3. Adakah pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
4. Adakah pengaruh rekruitmen, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Dengan judul "Analisis Rekruitmen, Pelatihan, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri" untuk mengetahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Rekruitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
3. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
4. Rekruitmen, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri?
5.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini akan menambah keterampilan dalam menganalisa suatu masalah MSDM dan sekaligus dapat menerapkan teori – teori MSDM yang telah diterima di bangku kuliah.
   b. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang pentingnya rekruitmen, pelatihan dan pemberian insentif yang ada hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja.
2. Manfaat Praktis
   a. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri akan pengaruh rekruitmen, pelatihan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.
   b. Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri.

BAB II KAJIAN TEORI, HIPOTESIS

A. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Ravianto (1991)** produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya menurut **Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991)** memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan **(Sutrisno, 2010: 99).**

Menurut **Tohardi (2002)**, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan hari esok lebih baik hari ini **(Sutisno, 2010: 100).**

B. Penarikan Kerja (Rekruitmen)

Menurut Ivancevich (2007), rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk

membantu organisasi mencapai tujuannya.

1. Sumber Dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasrkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondite pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu :

a. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebbelumnya.
b. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
c. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

2. Sumber Dari Luar Perusahaan

Upaya penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang masuk perusahaan pada waktu sebelumnya.

a. Iklan Media Massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persayaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan unutk mengisi formasi yang ada di pewrusahaan.

b. Lembaga Pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasidari pemimipin lembaga pensisikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di peerushaan. Calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari pemimipin lembaga pendidikan pada umumnnya merupakan calon pegawai yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang dinilai baik selama mereka menepuh pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

C. Pelatihan (Training)

Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001: 43), istilah pelatihan untuk karyawan

pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. (Mathis dan Jackson, 2004,h.301).

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. (Hadari Nawawi, 2005,h.208).

1. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2004,h.318), pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi :

a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
b. Pelatihan pekerjaan/teknis : memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

2. Tujuan Pengembangan dan Pembinaan karyawan

Menurut Hasibuan (2003, h 70) pengembangan karyawan bertujuan dan bersifat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas kerja

   Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

   Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

D. Pemberian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

1. Jenis - Jenis Pemberian Insentif

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

2. Tujuan Pemberian Insentif

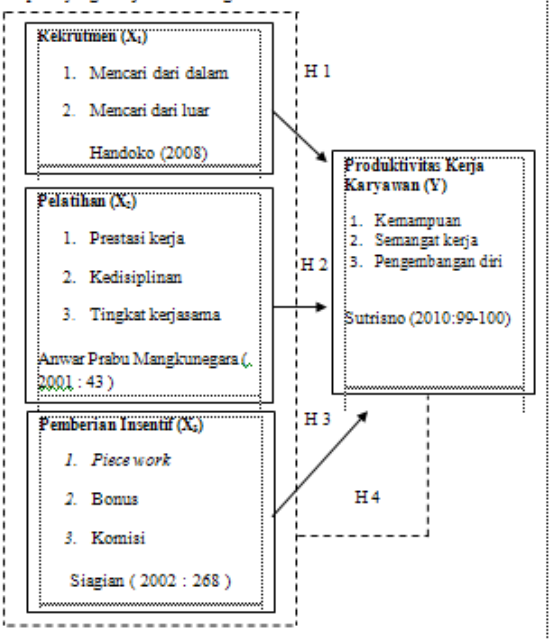
Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

a. Bagi perusahaan :

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



G. HIPOTESIS

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H 1 Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H 2 Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H 3 Pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H 4 Rekrutmen, pelatihan, pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Forhady, 1981). Dalam penilitian ini, terdapat dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2004: 33).

Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah

1) Rekrutmen (X_1)
2) Pelatihan (X_2)
3) Pemberian Insentif (X_3)

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004: 33).

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas Kerja Karyawan(Y)

1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2003: 126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variable terikat.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian

   yang digunakan adalah observasional, yaitu penelitian analitik korelasi sebab akibat **(Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri).**

2. Pendekatan Penelitian.

   Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.

   Singgih dan Fandy memberikan definisi data kualitatif dan data kuantitatif sebagai berikut: ”Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka sedangkan data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka”. (Singgih dan Fandy, 2001: 5).

C. Waktu dan Tempat Penelitian

No	Waktu penelitian dan Tempat penelitian
1	Waktu penelitian September 2015 s/d November 2015
2	Tempat penelitian di PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

   Menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian, sampel yang terplilih merupakan bagian dari populasi dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut.

   Penentuan sampel penelitian haruslah representatif, maksudnya dapat mencerminkan dari seluruh karakteristik yang terdapat pada populasi. Adapun jumlah sampel penelitian dapat dipilih dari sebagian maupun dari seluruh populasi. Hal ini selaras dengan ahli yang berpendapabahwa, ”sebenarnya tidak ada suatu ketetapan yang mutlak

berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi"

Menurut Malhotra (1993) memberikan panduan ukuran sampel yang diambil dapat ditentukan dengan cara mengalikan jumlah variabel. Dengan demikian jika jumlah variabel yang diamati berjumlah 4, maka sampel minimalnya adalah 10 x 5 = 50. Karena dalam penelitian ini harus mengetahui jumlah populasi yang menjadi karyawan PT. Asuransi Jasa Tania cabang Kediri. Maka penulis menentukan sampel yang diteliti yaitu sekitar 50 orang.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 93) *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode *scoring* sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) skor 5
b. Setuju (S) skor 4
c. Ragu-Ragu/Netral (R) skor 3
d. Tidak Setuju (TS) skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

F. Tehnik Pengambilan Data

Berkenaan dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, maka metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan metode:

1. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpul data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek dan subjek penelitian. Berdasarkan teori para ahli berpendapat bahwa salah satu cara mempelajari konsumen adalah dengan cara observasi perilaku yang tampak, misalkan mengamati kebiasaan terhadap jenis produk yang paling disukai konsumen.(Mangkunegara,1988:54)

G. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2008). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jumlah koesioner/ angket yang akan di gunakan dalam pengumpulan data berjumlah 50 Eksemplar. Pengajuan kuisioner dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan kepada responden.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini yeknik analisis yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang meliputi :

1. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Dalam artikel ini akan dibahas tentang

persyaratan uji analisis untuk Regresi Berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik. Menurut Damodar Gujarati (2006) agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

   Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Asuransi Jasa Tania merupakan salah satu perusahaan asuransi terkenal yang memiliki kantor perusahaan di berbagai daerah. Banyak orang yang tidak mengertahui sejarah awal perusahaan ini dari awal berdiri hingga saat ini. Asuransi jasa Tania memiliki sejarah panjang hingga menjadi salah satu perusahaan terkenal yaitu sebagai berikut :

PT Asuransi Jasa tania didirikan pada 30 May 1980 di, Jakarta, Surabaya dan Bali. Perusahaan ini didirikan dengan nama “PT Asuransi Jasa Tania”.Untuk memenuhi pekerjaan administratif yang semakin banyak PT Asuransi Jasa Tania mulai mempekerjakan tenaga kerja yang di lakukan dengan perekrutan tenaga kerja Pria atau wanita. Pendapatan perusahaan asuransi ini pun meningkat tajam sebagai bukti kuatnya image perusahaan dan kepercayaan masyarakat yang telah mempercayai perusahaan asuransi jasa Tania ini. PT Asuransi Jasa Tania dapat membangun kepercayaan masyarakat hanya dalam waktu 10 tahun saja.

1. **Struktur Organisasi**

   Demi kelancaran dan keberhasilan dalam mendirikan asuransi ini, PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri melakukan tugas dalam mengorganisasikan perusahaan asuransi ini dalam setiap bagian.

   Setiap bagian mempunyai fungsi dan tanggung jawab yang berbeda. Untuk mempermudah pekerjaan maka tiap bagian ini dibagi lagi tugas dan tanggung jawabnya menjadi sub-sub bidang dengan pemikiran pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan dan tanggung jawab setiap bagian dapat diketahui secara pasti.

B. Visi dan Misi

1. VISI

Menjadi perusahaan yang tangguh dan terpercaya dalam memberikan perlindungan asuransi serta berperan aktif dalam pengembangan Industri Asuransi Nasional.

2. MISI
   1. Memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif dan inovatif.
   2. Meningkatkan kompetensi dan produktiï¬ tas karyawan.
   3. Menjadikan perusahaan sebagai Badan Usaha yang membanggakan dan menguntungkan bagi stakeholder.

C. Gambaran Umum Tentang Variabel Independen

1. Kebijaksanaan Sistem Rekrutmen

Rekrutmen dapat berupa pendidikan,prestasi dan kondisi fisik dan ini juga sering kali mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru, hal ini dapat disaksikan dari contoh berikut :

1. Pimpinan dapat meluluskan calon karyawan baru dengan melihat pendidikan, prestasi ,pengetahuan dan kondisi fisik dari calon karyawan baru tersebut.

2. Kebijaksanaan Sistem Pelatihan

Training kerja untuk calon karyawan baru juga mempengaruhi dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru, hal ini dapat di ukur dengan :

a. Seseorang yang sudah diterima menjadi karyawan wajib mengikuti induksi atau orientasi untuk mempelajari organisasi secara keseluruhan.

b. Kebijaksanaan Sistem Pemberian Insentif

Pemberian insentif sangat berpengaruh bagi karyawan.

a. Adanya insentif pada perusahaan bisa mengembangkan semangat karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.Oleh karena itu insentif dalam perusahaan sangat penting untuk memajukan prestasi karyawan.

D. Gambaran Umum Tentang Variabel Dependen

1. Penetuan Produktivitas Kerja Karyawan

Pengambilan keputusan berupa kewenangan dari pihak bersangkutan, hal ini dapat disaksikan dari conth berikut :

a. Pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru diputuskan oleh pemimpin yang mempunyai kewenangan untuk memutuskan yang disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

E. Diskripsi Data Variabel

1. Karakteristik Responden

2. Analisis Deskripsi Jawaban

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	60
Perempuan	20	40
Total	**50**	**100**

Sumber : Diolah dari kuesioner, 2015.

Tabel 4.2
Kategori Usia Responden

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 - 25 tahun	12	24
26 - 30 tahun	25	50
31 - 40 tahun	8	16
> 40 tahun	5	10
Total	**50**	**100**

Sumber : Diolah dari kuesioner, 2015.

F. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Variabel Rekrutmen (X_1)

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen

No.	Butir	Tangapan Responden										Persentase (%)
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1.1	0	0	6	12	5	10	17	34	22	44	50 (100%)
2.	X1.1.2	0	0	6	12	16	32	19	38	9	18	50 (100%)
3.	X1.1.3	0	0	5	10	18	36	12	24	15	30	50 (100%)
4.	X1.2.1	1	2	5	10	13	26	16	32	15	30	50 (100%)
5.	X1.2.2	0	0	4	8	10	20	21	42	15	30	50 (100%)
6.	X1.2.3	0	0	7	14	13	26	22	44	8	16	50 (100%)

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No.	Butir	Tangapan Responden										Persentase (%)
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1.1	0	0	12	13,3	26	28,9	43	47,8	9	10	50 (100%)
2.	X2.1.2	0	0	4	4,4	23	25,6	36	40	27	30	50 (100%)
3.	X2.2.1	0	0	4	4,4	27	30	44	48,9	15	16,7	50 (100%)
4.	X2.2.2	0	0	18	20	29	32,2	32	35,6	11	12,2	50 (100%)
5.	X2.3.1	2	2,2	2	2,2	30	33,3	45	50	11	12,2	50 (100%)
6.	X2.3.2	3	3,3	19	21,1	24	26,7	31	34,4	13	14,4	50 (100%)

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

3. Variabel Pemberian Insentif (X_3)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel pemberian Insentif

No.	Butir	Tangapan Responden										Persentase (%)
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X3.1.1	0	0	2	2,2	23	25,6	41	45,6	24	26,7	50 (100%)
2.	X3.1.2	0	0	8	8,9	32	35,6	45	50	5	5,6	50 (100%)
3.	X3.2.1	0	0	2	2,2	25	27,8	39	43,3	24	26,7	50 (100%)
4.	X3.2.2	1	1,1	21	23,3	36	40	20	22,2	12	13,3	50 (100%)
5.	X3.3.1	0	0	7	7,8	25	27,8	36	40	22	24,4	50 (100%)
6.	X3.3.2	0	0	8	8,9	32	35,6	38	42,2	12	13,3	50 (100%)

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

4. Variabel produktifitas Kerja karyawan (Y)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktifitas Kerja Karyawan

No.	Butir	Tangapan Responden										Persentase (%)
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y1.1.1	0	0	10	11,1	26	28,9	25	27,8	29	32,2	50 (100%)
2.	Y1.1.2	0	0	9	10	22	24,4	37	41,1	22	24,4	50 (100%)
3.	Y1.2.1	1	1,1	5	5,6	26	28,9	40	44,4	18	20	50 (100%)
4.	Y1.2.2	0	0	3	3,3	34	37,8	35	38,9	18	20	50 (100%)
5.	Y1.3.1	0	0	6	6,7	28	31,1	38	42,2	18	20	50 (100%)
6.	Y1.3.2	2	2,2	22	24,4	26	28,9	26	28,9	14	15,6	50 (100%)

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

G. Analisis Data

1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

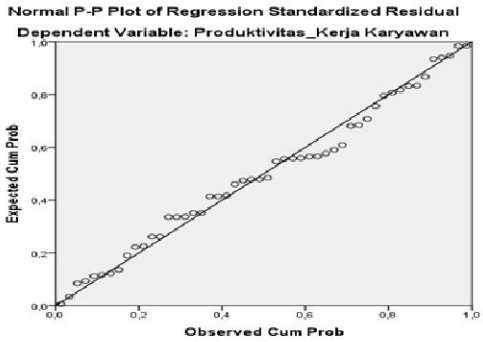
Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reliabilitas*	Keterangan
Rekrutmen	0,759	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,841	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif	0,810	0,60	Reliabel
Produktifitas Kerja Karayawan	0,840	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalis



Gambar 4.1
Grafik Normal P-p Plot
Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

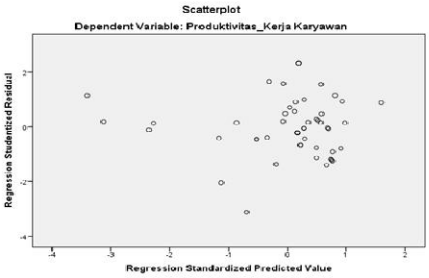
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	1,636	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X_2)	2,012	Bebas Multikolinearitas
Pemberian Insentif (X_3)	1,766	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,920	2,027

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

4. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,619	3,073		,527	,601
	Rekrutmen	,404	,135	,282	2,982	,005
	Pelatihan	,418	,110	,398	3,801	,000
	Pemberian_Insentif	,364	,107	,333	3,392	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja Karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865[a]	,749	,733	2,920

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial Dengan t-Test

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,619	3,073		,527	,601
	Rekrutmen	,404	,135	,282	2,982	,005
	Pelatihan	,418	,110	,398	3,801	,000
	Pemberian_insentif	,364	,107	,333	3,392	,001

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
H1	Variabel rekrutmen berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.	0,005	Ha diterima Ho ditolak
H2	Variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.	0,000	Ha diterima Ho ditolak
H3	Variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.	0,001	Ha diterima Ho ditolak

b. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova[a])

Tabel 4.15
Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1169,759	3	389,920	45,728	,000[b]
	Residual	392,241	46	8,527		
	Total	1562,000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif, Rekrutmen, Pelatihan

H. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif signifikan terhadap produktifitas kierja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dan adanya pelatihan yang selalu baik atau kondusif serta tingginya tingkat rekrutmen, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dan adanya pelatihan yang buruk atau tidak kondusif serta tingginya tingkat rekrutmen, maka produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri juga akan menurun. Berikut ini penjelasan dari setiap variabel yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,982lebih besar dari t tabel yaitu 1,676 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap

produkifitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi rekrutmen akan menjadikan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri semakin memiliki produktifitas kerja karyawan yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki nilai yang sangat berpengaruh bagi produktifitas kerja karyawan.

Hal ini mendukung dalam pembentukan teori Handoko (2000:69), menyatakan bahwa Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. serta mendukung penelitian Kusuma (2013), Bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

2. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,801 lebih besar dari t tabel yaitu 1,676 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, artinya semakin baik atau kondusif suatu pelatihan maka akan menjadikan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri semakin memiliki produktifitas kerja karyawan yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini mendukung/konsisten dengan dua belas indikator pembentuk pelatihan teori Gomes (2003:197) serta mendukung penelitian Kusuma (2013), bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, di mana semakin baik atau kondusif suatu pelatihan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,037 lebih besar dari t tabel yaitu 1,676 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produkifitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan kepada

karyawan, menjadikan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Kantor Cabang Kediri semakin memiliki produktifitas kerja karyawan yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini mendukung/konsisten dengan enam indikator pembentuk pemberian insentif teori Newstrom dalam Rivai (2010:311) serta mendukung penelitian Gaffar (2012), pemberian insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan,

4. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pemberian Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,728 lebih besar dari F tabel yaitu 2,807 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan insentif kepada karyawan, akan menciptakan kinerja yang kondusif dan baik. Sehingga karyawan akan lebih professional lagi dalam menjalankan pekerjaanya, sehingga produktifitas kerja karyawan semakin meningkat.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri,
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri, artinya pelatihan yang semakin baik atau kondusif, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan.
3. Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri, artinya semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan pada karyawan, maka akan berpengaruh terhadap

peningkatan produktifitas kerja karyawan.

4. Secara bersama-sama atau secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif memberi peranan penting terhadap produktifitas kerja karyawan.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis.

1. Implikasi Teoritis
   a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, pemberian insentif, dan produktifitas kerja karyawan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan.
   c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya serta bahan bacaan yang menarik.
2. Implikasi praktis
   a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri.

C. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan dari kegiatan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Perusahaan

a. Disarankan kepada pihak perusahaan dalam perekrutan karyawan agar lebih mengutamakan prestasi dan pengalamanya kepada karyawannya dengan cara memperhatikan keinginan dan keseriusan dalam bekerja.
b. Disarankan kepada pihak perusahaan dalam pelatihan karyawan benar-benar dilatih dengan sungguh-sungguh, agar karyawan dalam bekerja bisa

kondusif dan sesuai yang diinginkan dalam perusahaan. Agar karyawan juga merasa lebih percaya diri dalam bekerja.

c. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih mengutamakan pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dan berprestasi dalam bekerjanya, agar karyawan tidak merasa bosan dengan kerjaanya dan agar karyawan lebih semangat lagi dalam menjalankan kerjaanya. Karena dalam perusahaan, karyawan selalu mengharapkan bonus atau pemberian insentif untuk memeberi semangat kerja pada perusahaan dan supaya produktifitas kerja karyawan menjadi lebih baik dan berkualitas.

2. Karyawan

a. Disarankan untuk karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerja dalam perusahaan, agar pencapaian perusahaan bisa maksimal.

b. Disarankan untuk karyawan untuk lebih disiplin lagi dalam masalah waktu, supaya kerja yang didapat sesuai yang telah ditarget kan dari perusahaan.

3. Mahasiswa

a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini. 2006. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Anwar, Syaiful dan Supardi. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : UII Press.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Halim. 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas,* Cetakan Pertama.Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi,* Cetakan Pertama. Bandung : PT Rafika Aditama.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Reksoadmodjo, Tedjo. 2007. *Statistik untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sardiman. 2006. *Inovasi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

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

Siswanto, B. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja : Ancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan Unsure Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Kuesioner, dan Proses*