

# PENGARUH PENERAPAN *JOB DESCRIPTION*, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULIA KEDIRI

#### **SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi( S.E. ) pada Program Studi Manajemen



OLEH:

FITRI NUR ANNISA

NPM: 12.1.02.02.0499

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2016



Skripsi Oleh:

FITRI NUR ANNISA

NPM: 12.1.02.02.0499

Judul:

# PENGARUH PENERAPAN *JOB DESCRIPTION*, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULIA KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 26 Juli 2016

Pembimbing I,

Ichsannudin, Drs. Ec. M. M.

NIDN. 0723105703

Pembimbing II,

Basthoumi Muslih, S. Pd., M.M.

NIDN. 0701018607



#### Skripsi oleh:

#### FITRI NUR ANNISA

NPM: 12.1.02.02.0499

#### Judul:

# PENGARUH PENERAPAN JOB DESCRIPTION, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULIA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri pada tanggal: 10 Agustus 2016

#### dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M.

2. Penguji I : Sri Aliami, Dr.

3. Penguji II: Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

RSITAS Wengerahui,

NTDN 071706660



# PENGARUH PENERAPAN *JOB DESCRIPTION*, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULIA KEDIRI

Fitri Nur Annisa
12.1.02.02.0499
Ekonomi-Manajemen
Fuyuki\_f3@yahoo.com
Ichsannudin, Drs.Ec. M.M dan Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Ketika manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan salah satunya menerapkan uraian jabatan (*job description*) yang baik, selain itu juga sebelum menerapkan uraian jabatan terdapat pelatihan kerja yang memang harus menjadi bekal setiap anggota untuk melaksanakan tugas, dan terdapat kompensasi berupa insentif diluar gaji yang ditetapkan oleh perusahaan, dirasa akan lebih meningkatkan kinerja anggota/karyawan di dalam pengabdian terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Dikarenakan belum adanya penerapan *job description*, pelatihan dan pemberian insentif yang benar pada CV. Mulia maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan *job description*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan meliputi *job description* (X1), pelatihan (X2), insentif (X3) dan kinerja (Y). Sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan CV. Mulia Kediri yaitu 50 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *job description* secara parsial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 0,641 yang berarti variabel *job description*, pelatihan, dan insentif mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis menyarankan bagi perusahaan untuk menerapkan *job description*, pelatihan kerja, dan pemberian insentif secara baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: Job Description, Pelatihan, Insentif, Kinerja.



#### I. LATAR BELAKANG

Manajemen suatu organisasi dirasa sangatlah penting untuk kelancaran dalam berjalannya suatu organisasi. Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mengatur, mengurus atau mengelola. Di dalam manajemen tersebut terdapat beberapa fungsi dalam memajukan serta mengelola suatu organisasi, yaitu *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling*.

Dan untuk penerapan beberapa fungsi manajemen tersebut maka perlu dilakukan penerapan manajemen organisasi yang lebih spesifik, salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia. Secara definitif bisa dikatakan manajemen sumber bahwa daya manusia merupakan pengelolaan yang berkaitan secara langsung dengan fungsi organisasi yang mengatur berbagai topik seperti manajemen kinerja, job description, kesejahteraan karyawan, insentif, gaji, pengembangan organisasi, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasibuan (2005: 34), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Gibson (2004: 73), yaitu faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi), dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabelvariabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (job design, peraturan dan kebijakan, sumber kepemimpinan, daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Akan tetapi sistem-sistem manajemen di atas kiranya belum begitu diterapkan pada sistem manajemen perusahaan pada CV Mulia Kediri. Sehingga manajemen perusahaan Mulia Kediri dilihat masih belum tertata rapi dengan tugas masing-masing karena mungkin diantaranya adanya ketidak efektifan dalam menerapkan iob description yang telah ada. Pemberian tugas di luar job description mereka, sehingga pelaksanaan tugas kurang maksimal. Penerapan pelatihan kerja yang kurang optimal mengakibatkan adanya kesenjangan karyawan, apabila pelatihan diterapkan secara maksimal



lebih karyawan akan profesional dibidangnya, pekerjaan lebih akan efektif dan efisien, sehingga dapat kinerja meningkatkan dan profit perusahaan. Selain itu juga pemberian insentif yang masih belum sesuai dengan standarisasi, akan teriadi kesenjangan di berbagai bidang terutama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Padahal dengan penerapan manajemen yang baik pada perusahaan seperti penerapan job description yang benar demi kelancaran karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, penerapan pelatihan karyawan guna menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pemberian insentif yang lebih tepat, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruhnya apabila sistem manajemen yang baik benar-benar diterapkan pada perusahaan CV Mulia Kediri, seperti diterapkannya *job description*, pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Kediri.

#### II. METODE PENELITIAN

# A. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini Variabel Independennya adalah, Job description ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Insentif( $X_3$ ).

sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

# B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

#### 1.Teknik Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan masalah yang diteliti ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

#### 2.Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015: 7).

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1.Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di CV MuliaKediri.Tepatnya di jalan Mayor Bismo

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan mulai awal Maret 2016 sampai dengan 31 Juli 2016.

#### D. Populasi dan Sampel

#### 1. POPULASI

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua



karyawan CV. MuliaKediri yaitu sebanyak 50 orang

#### 2. SAMPEL

Oleh karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, dan jumlah populasi lebih kecil dari pada 100 responden maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mulia sejumlah 50 karyawan/responden.

#### E. Teknik Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu Kuesoner atau angket Kuesioner atau angket disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

#### F. Teknik Analisi Data

# 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel.Dalam penelitian ini data hasil kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik anlisis regresi linier berganda degan menggunakan variabel terikat (Y), dan tiga variabel

bebas  $(X_1, X_2, X_3)$ . Dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y=a+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3$ 

#### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikoliniearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya.

# b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji dalam model apakah terjadi regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan heterkedastisitas terdapat varian yang berbeda.

#### c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan penggangu padaperiode t dengan



kesalahan penggangu pada periode t<sub>1</sub> (sebelumnya).Cara untuk mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan uji statistik (DW Test) *Durbin Watson Test*.

#### d) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model variabel terikat regresi, dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah distribusi data atau mendekati normal normal, indikasi terjadinya normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Probability Plot.

# 3. Analisi Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui hubungan keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ditunjukan oleh Adjusted R Square . Sedangkan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel terikat.

# 4. Uji Hipotesis

- a) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

#### III. HASIL DAN KESIMPULAN

#### A. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas
Berdasarkan peneltian diketahui
seluruh variabel independen yaitu
job description, pelatihan dan
insentif mempunyai nilai VIF
kurang dari batas maksimal 10
atau nilai Toleransi lebih dari 0,1.
Sehingga variabel independen
tersebut tidak menunjukkan
adanya gejala multikolinearitas
(tidak ada hubungan yang sangat
kuat antara variabel independen



dengan variabel independen lainnya). Dengan demikian tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

# b) Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokesdastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

# c) Uji Autokorelasi

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa nilai Uji *Durbin Watson* (DW *test*) sebesar 2,170. Nilai tersebut berada diantara 1,55 dan 2,46. Dengan demikian model regresi tersebut tidak memiliki masalah autokorelasi.

#### d) Uji Normalitas

Berdasarkan penelitiabahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar kinerja karyawan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

# 2. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disusun persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 2,578 + 1,185 X_1 + 0,462$$
  
 $X_2 + 0.561 X_3$ 

Persamaan linear regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2,578 dan bernilai positif. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variable bebas sama dengan 0, besarnya kinerja maka karyawan adalah 2,578 satuan.

Sedangkan hasil dari persamaan regresi linear berganda yaitu b menunjukkan hasil yang berbeda satu dengan yang lain yaitu untuk nilai  $b_1 = 1,185$ , nilai  $b_2 = 0,462$  dan nilai  $b_3 = 0,561$ 



#### 3.Uji Hipotesis

- a) Uji t
- Pengaruh Job Description
   Terhadap Kinerja
  - a. Untuk variabel *job* description  $(X_1)$  diketahui nilai t hitung sebesar 5,188, nilai tersebut lebih besar dari pada t tabel (1,676) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya *job* description  $(X_1)$  secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Untuk variabel pelatihan  $(X_2)$  diketahui nilai t hitung sebesar 2,856, nilai tersebut lebih besar dari pada t tabel (1,676) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya pelatihan  $(X_2)$  secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3) Pengaruh Insentif Terhada Kinerja
Untuk variabel insentif (X<sub>3</sub>)
diketahui nilai t hitung sebesar
0,495, nilai tersebut lebih kecil dari
pada t tabel (1,676) maka dapat
disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan

H<sub>a</sub> ditolak yang artinya insentif (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### b) Uji f

Berdasarakan penelitian dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,204 sedangkan nilai F tabel 2,790, maka F hitung > F tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya secara bersama-sama (simultan) job description  $(X_1)$ , pelatihan  $(X_2)$  dan insentif  $(X_3)$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Mulia Kediri.

#### B. Kesimpulan

- Job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Kediri. Yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 5,188 yang lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu 1,676.
- Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Kediri. Yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,856



- yang lebih besar dari pada t tabel yaitu 1,676.
- 3. Pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Kediri. Hal ini dikarenakan nilai hasil uji t sebesar 0,495 di mana nilai tersebut lebih kecil dari pada t tabel yaitu 1,676.
- 4. *Job description*, pelatihan kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Kediri. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji F sebesar 30,204 dimana lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,790.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*.
  Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka

  Cipta.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur*penelitian: Suatu Pendekatan

  Praktik. Edisi revisi VI.

  Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Augusty, Ferdinand. 2007. Metode

  Penelitian Manajemen:

  Pedoman Penelitian untuk

  Skripsi, Tesis dan Disetai Ilmu

  Manajemen. Semarang:

  Universitas Diponegoro.
- Danang Sunyoto. 2007. Analisis

  Regresi dan Korelasi Bivariat

  Ringkasan dan Kasus. Yogyakarta:

  Amara Books.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

  Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Dokumen.tipsdocumenttugas-akhir-56d69c3479b6a.html
- Ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/ar ticle/download/11569/11167
- Furqon. 2009. *Statistika Terapan untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas diponegoro.
  - Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*