



**THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN MADIUN**

<b>Pipit Puspitasari<sup>1</sup></b> <b>Pendidikan Akuntansi FKIP</b> <b>Universitas PGRI Madiun</b> <b>puspitasaripipit41@gmail.com</b>	<b>Isharijadi<sup>2</sup></b> <b>Pendidikan Akuntansi FKIP</b> <b>Universitas PGRI Madiun</b> <b>isharijadi57@gmail.com</b>
<b>Nur Wahyuning Sulistyowati<sup>3</sup></b> <b>Pendidikan Akuntansi FKIP</b> <b>Universitas PGRI Madiun</b> <b>nurwsulistyowati@gmail.com</b>	

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode statistik dengan uji T dan Uji F. Hasilnya menunjukkan Pelatihan Kerja dan Insentif Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Pelatihan kerja dan insentif finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja; Insentif Finansial; Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Karyawan yang mempunyai kualitas yang baik akan menghasilkan kinerja baik juga. Kinerja dalam suatu organisasi yaitu hal sangat yang penting yang wajib dimiliki oleh karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik perlu adanya pelatihan dan pemberian insentif finansial kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya.



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~Menurut pendapat Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja~~

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai yang secara kualitas serta kuantitas di dalam melaksanakan seluruh tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada dirinya. Kinerja sangatlah dibutuhkan setiap perusahaan, tetapi kinerja suatu karyawan tidak muncul sendirinya. Perusahaan harus sadar jika kebutuhan seorang karyawan semakin lama semakin

meningkat dengan seiringnya waktu, oleh sebab itu perusahaan haruslah memperhatikan kesejahteraan dari karyawan di perusahaannya, hal tersebut dapat diharapkan agar perusahaan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja itu tergantung dengan karyawan itu sendiri, namun perusahaan dapat memotivasi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dihargai dengan baik oleh perusahaan, karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangatlah dibutuhkan perusahaan untuk kelangsungan dari hidup perusahaan. Berkembang tidaknya suatu perusahaan itu tergantung dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Suyanto (2018) selaku ketua penghimpunan Bank Pengkreditan Rakyat Indonesia menyatakan

kinerja industri BPR sampai Maret 2018 Masih sangat baik. Aset di dalam industri BPR-BPRS mencapai Rp 127 Triliun atau bertambah 11,02 persen dibandingkan dengan posisi di tahun lalu. Adapun kredit yang tersalurkan mencapai Rp 91 triliun atau bertambah 8,67 persen”.

Menurut Priansa (2016:176) pelatihan merupakan suatu upaya yang sistematis serta terencana untuk merubah ataupun mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan karyawan akan memberikan dampak baik bagi karyawan dengan adanya pelatihan karyawan bisa lebih menguasai pekerjaannya. Di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun melakukan pelatihan kepada karyawannya yaitu setiap satu bulan sekali agar karyawannya lebih bisa menguasai pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

Pengaruh pelatihan menurut Dessler (2016:315) dapat diukur dengan empat kategori yaitu: a) reaksi, b) pembelajaran, c) perilaku, d) hasil. Studi empiris terdahulu membuktikan



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

bahwa pelatihan (Agusta & Sutanto, 2013; Fath, 2016; Sahanggamu & Mandey, 2014; Tanujaya 2015), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Insentif finansial merupakan motivasi bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan insentif yang diberikan perusahaan maka karyawan akan bisa merasa diperhatikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan dari kinerja karyawan itu sendiri.

Tujuan pemberian insentif menurut Wahjono (2015:158) adalah agar meningkatkan suatu motivasi bagi karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dan menawarkan stimulan finansial di atas serta melebihi upah atau gaji dasar.

Studi empiris terdahulu membuktikan bahwa insentif finansial (Wibowo, 2015 dan Fath 2016), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan daya dukung bahwa adanya intensitas yang diberikan oleh Bank terhadap karyawan memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat (Wibowo, 2015).

Bank BPR merupakan suatu lembaga keuangan berupa bank yang dapat menerima simpanan yang berbentuk tabungan, deposito berjangka, bisa juga dalam bentuk lainnya yang menyerupai serta menyalurkan dana berupa usaha BPR. PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun merupakan salah satu dari perusahaan yang berada di bidang sektor publik yang di naungani oleh instansi pemerintah atau BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) di kabupaten Madiun. Perusahaan ini berfungsi sebagai menghimpun dana yang berasal dari masyarakat di dalam bentuk suatu tabungan serta deposito berjangka, dan menyalurkan kredit ke masyarakat serta melakukan suatu pembinaan khusus kepada pengusaha golongan ekonomi lemah dan melakukan kerjasama antara Perusahaan Daerah (PD) Bank Pengkreditan Rakyat atau lembaga keuangan lainnya dan menjalankan usaha perbankan lain asal tetap dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Latar belakang peneliti menentukan objek penelitian pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun hal ini dikarenakan merupakan salah satu organisasi penghimpun dana di wilayah Kabupaten Madiun. Penilaian kinerja yang dilakukan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun sehari-hari dibagi menjadi tiga yaitu: kedisiplinan, seragam, dan



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~kehadiran. Kedisiplinan dilihat dari kehadiran kedatangan tepat waktu atau~~  
tidak. Seragam dilihat dari kerapian dalam berpakaian dari karyawan. Kehadiran jika karyawan dalam satu tahun lebih dari 12 hari tidak masuk maka akan dikenakan uang pinalti.

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya disetiap bulannya secara bergantian dengan divisi yang berbeda beda serta jika ada rekomendasai dari atasan tentang pelatihan karyawan bisa mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan organisasi dan diluar organisasi. Namum pelatihan yang diberikan itu terbatas

hanya dua atau tiga orang dalam setiap bulannya. Di tahun 2017 pelatihan telah diikuti oleh divisi kasubag, kredit, Acconting, Marketing, kepala kantor kas, AO, Teller.

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun memberikan insentif finansial kepada karyawannya. Insentif diberikan secara pribadi dan kelompok. Insentif pribadi diukur dengan capaian masing-masing karyawan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh pihak BPR. Insentif finansial kelompok diberikan kepada bagian bagian tertentu saja sesuai dengan capaian target diantaranya bagian dana yaitu sub bagian tabungan dan dposito serta bagian kredit yang meliputi sub bagian kredit pegawai, sub bagian kredit umum, sub bagian adm kredit, dan sub bagian penanganan kredit bermasalah serta AO. Sedangkan bagian lain seperti bagian umum, security, dan driver tidak mendapatkan insentif finansial.

Berdasarkan masalah tersebut yang mendapatkan pelatihan di setiap bulannya yaitu dua atau tiga orang karyawan secara bergantian serta jika ada rekomendasai dari atasan tentang pelatihan karyawan bisa mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan organisasi dan diluar organisasi, dengan diberikannya pelatihan tersebut dapatkah meningkatkan kinerja. Serta insentif finansial yang diberikan hanya ke bagian-bagian tertentu saja dengan masalah tersebut dapatkah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

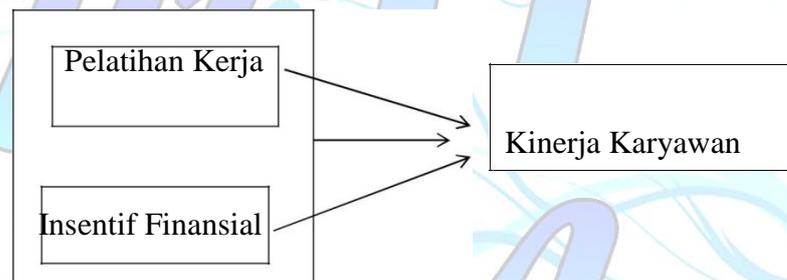
Tujuan di dalam penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan,(3)Untuk mengetahui apakah pelatihan dan insentif finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mamfaat di dalam penelitian ini yaitu, (1) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui apakah pelatihan dan insentif finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain dalam penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain dalam penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut: Kinerja Karyawan



(1)

Populasi di dalam penelitian ini yaitu karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yang berjumlah 95. Sampel di dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yang berjumlah 95. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik yang berjenis *Nonprobability Sampling* yang berjenis *Sampling jenuh* teknik pengambilan sampel yang memilih semua anggota populasi menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data di penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner diberikan pada responden memiliki suatu tujuan untuk mendapatkan suatu data yang objektif sehingga bisa diketahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja serta insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Kuesioner penelitian akan diberikan kepada karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Dokumentasi, hasil penelitian akan semakin dapat dipercaya apabila didukung dengan data-data yang ada kaitannya mengenai PD BPR Bank



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~Daerah Kabupaten Madiun, seperti: profil perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.~~

Tehnik analisis data menggunakan :

(1) Statistik Deskriptif

Mean, Maximum, Minimum. Pelatihan kerja ( 1 itu, mempunyai nilai minimum 1,3 dan 4 nilai maksimum 5, mean tertinggi 4,54, dan standar deviasi tertinggi 0,931. Insentif finansial ( 2 itu, mempunyai nilai minimum 1 dan 3 nilai maksimum 5, mean tertinggi 4,52 dan standar deviasi tertinggi 1,185. Kinerja

Karyawan ( itu, mempunyai nilai minimum 2,3 dan 4 nilai maksimum 5, mean tertinggi 4,58 dan standar defiasi tertinggi 0,766. (terdapat pada lampiran 1-3 hal 12-13)

(2) Uji Instrumen

Penelitian a. Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item		5% (95)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1_1	0,581	0,1996	Valid
	X1_2	0,633	0,1996	Valid
	X1_3	0,622	0,1996	Valid
	X1_4	0,531	0,1996	Valid



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

		X1_5	0,548	0,1996	Valid
Insentif Finansial		X2_1	0,650	0,1996	Valid
(X2)		X2_2	0,745	0,1996	Valid
		X2_3	0,553	0,1996	Valid
		X2_4	0,743	0,1996	Valid
		X2_5	0,473	0,1996	Valid
Kinerja Karyawan		Y1_1	0,597	0,1996	Valid
(X3)		Y2_2	0,614	0,1996	Valid
		Y3_3	0,671	0,1996	Valid
		Y4_4	0,608	0,1996	Valid



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

	Y5_5	0,635	0,1996	Valid
--	------	-------	--------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

Kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tidak valid.  $r_{hitung} = N = 95 = 0,1996$ . Dari tabel 1 diatas maka

dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Chonbach Alpha	5% (95)	Hasil
1.	Pelatihan Kerja	0,477	0,1996	Reliabel
2.	Insentif Finansial	0,603	0,1996	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,588	0,1996	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

(0,1996) maka dari itu koefisien alfa dinyatakan reliabel.

(3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas uji normalitas diatas bahwa *Asymp Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis sudah terdistribusi normal. (terdapat pada lampiran 4 hal 13)

b. Uji Homogenitas, dari hasil output dapat dilihat jika nilai signifikan pelatihan kerja  $192 > 0,05$  dan nilai signifikan insentif finansial  $0,231 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa varian dari pelatihan kerja dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan yaitu sama. Hal ini telah memenuhi dari asumsi dasar homogenitas. (terdapat pada lampiran 5 hal 14)

c. Uji multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Interpretasi
Petatihan Kerja X1	0,779	1,284	Tidak terjadi multikolinearitas
Insentif Finansial X2	0,779	1,284	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24



THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Dari tabel 3 di atas nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 untuk kedua variabel yaitu pelatihan kerja dan insentif finansial. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi di penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar *scatterplot* di dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik semuanya menyebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y jadi bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. (terdapat pada lampiran 6 hal 14)

e. Uji Autokorelasi,

Tabel 4 Hasil Uji Autokolerasi

Keterangan	Dw	4-	Interprestasi	
Nilai	1,68717	2,023	2.31283	Tidak terdapat autokolerasi positif atau negative

f.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai DW sebesar 2,023. Nilai dU untuk signifikansi 0,05 dengan  $n=95$  dan  $k= 2$  yaitu 1,68717, nilai  $4-dU= 2,31283$ . Oleh sebab itu DW berada antara dU dan  $4-dU$ , yaitu  $(1,68717 < 2,023 < 2,31283)$ , jadi bisa disimpulkan penelitian ini tidak terdapat autokolerasi.

(4) Pengujian hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dengan tabel regresi linier berganda, bisa dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,755 + 0,256X_1 + 0,222X_2$$



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan yaitu: (1) Konstanta sebesar 11,755 menunjukkan jika variabel-variabel independen yang terdiri pelatihan kerja dan insentif finansial bernilai tetap atau konstant (0) maka kinerja karyawan sebesar 11,755. (2) Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,256 mempunyai arti bahwa jika variabel independen yang lainnya itu tetap dan pelatihan kerja mengalami peningkatan satu satuan jadi kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,256 jadi semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. (3) Variabel insentif finansial ( $X_2$ ) sebesar 0,222 mempunyai arti bahwa jika variabel independen yang lainnya itu tetap dan insentif finansial mengalami peningkatan satu satuan jadi kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar

0,222 jadi semakin baik insentif finansial maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. (terdapat pada lampiran 7 hal 15)

b. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,219 atau 21,9% yang mempunyai arti bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan insentif finansial sebesar 21,9% saja. Sedangkan sisanya 78.1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. (terdapat pada lampiran 8 hal 15)

c. Uji Parsial (Uji  $t$ ),

Berdasarkan dengan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) insentif finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (terdapat pada lampiran 9 hal 16)

d. Uji F,

Berdasarkan hasil dari uji F bahwa diperoleh nilai signifikannya yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan insentif finansial berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja karyawan. (terdapat pada lampiran 10 hal 16)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dengan analisis data yang telah dilakukan, jadi dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

**~~Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan~~**

Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas yang dimiliki oleh karyawan berupa hasil kerja yang telah dikerjakannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan baru maupun lama agar memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Berdasarkan dengan uji T hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Dalam hal ini menunjukkan jika semakin tinggi dari pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian ini sudah mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Agusta dan Suyanto (2013) yang telah mengungkapkan jika pelatihan itu berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukan hanya Agusta dan Suyanto saja penelitian yang dilakukan oleh Fath (2016) juga mengemukakan bahwa hasil pengujian memperlihatkan variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan statistik deskriptif menyatakan bahwa sudah banyak karyawan yang sadar bahwa melayani pelanggan secara total dan memakai prosedur yang tepat dapat menimbulkan rasa nyaman kepada pelanggan, meskipun keefektifan pelatihan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan yang mendapatkan pelatihan disetiap bulannya terbatas yaitu dua atau tiga orang karyawan secara bergantian atau jika ada kesempatan mendapatkan bagian pelatihan yang sesuai dengan bidangnya.

## **2. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif finansial yaitu imbalan yang diberikan pada karyawan atas produksinya yang melebihi standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan dengan uji T hasil penelitian membuktikan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Dalam hal ini menunjukkan jika semakin tinggi insentif finansial maka semakin meningkat kinerja karyawan.



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~Maka dari hasil penelitian ini sudah mendukung penelitian yang~~  
telah dilakukan oleh Wibowo (2015) yang telah mengungkapkan bahwa insentif finansial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukan hanya Wibowo penelitian yang dilakukan oleh Fath (2016) juga mengemukakan bahwa hasil pengujian memperlihatkan variabel insentif finansial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan statistik deskriptif menyatakan bahwa kerja kelompok dan memperoleh insentif finansial dapat meningkatkan kinerja. Dan berada didalam suatu kelompok kinerja yang solid dapat menambah motivasi dan saling mendukung satu sama lain.

Insentif adalah bonus yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Biasanya insentif diberikan kepada karyawan yang telah melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Insentif finansial diberikan perusahaan pada bagian kabag, kasubag, bagian lapangan, AO sedangkan staff, security dan driver tidak mendapatkan insentif finansial.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dengan uji F hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja dan insentif finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Kedua variabel ini secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun, hal ini karena pelatihan kerja dan insentif finansial yang diberikan perusahaan bisa memberikan stimultan yang kuat pada para karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan statistik deskriptif menyatakan bahwa karyawan sadar bekerja sama antara atasan dan bawahan itu penting untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Meskipun pengalaman kerja tidak sepenuhnya meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Pengaruh dari pelatihan kerja dan insentif finansial bagi kinerja sangatlah penting, dalam kaitannya ini pelatihan kerja dan insentif finansial saling berhubungan, karena pelatihan kerja itu menjadikan karyawan mampu menguasai pekerjaannya sehingga bisa memperoleh hasil



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~yang baik bahkan bisa melebihi target yang telah ditentukan, jika target~~  
sudah terpenuhi maka karyawan akan memperoleh insentif finansial dari perusahaan. Dan perusahaan mendapat keuntungan berupa kinerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga bisa mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun melakukan pelatihan kerja kepada karyawan setiap satu bulan sekali, hal ini membuat kinerja para karyawan semakin meningkat. Dengan diberikan pelatihan setiap satu bulan sekali kepada karyawan maka karyawan akan lebih menguasai dan mendalami tentang pekerjaannya dan mendapatkan pengalaman baru dalam pelatihan sehingga bisa dipraktikkan dalam kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dengan adanya pelatihan

dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan. PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun menerapkan insentif finansial pada bagian kabag, kasubag, dan AO.

#### **SIMPULAN**

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan agar memperoleh kinerja yang baik dari karyawannya. Melayani pelanggan secara total dan memakai prosedur yang tepat dapat menimbulkan rasa nyaman kepada pelanggan. Meskipun pelatihan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya efektif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja dari perusahaan. Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Insentif finansial harus diperhatikan oleh perusahaan karena insentif finansial bisa mendorong atau memotivasi karyawan agar memperoleh kinerja yang baik. Kerja kelompok dan memperoleh insentif finansial dapat meningkatkan kinerja. Dan berada didalam kelompok kinerja yang solid dapat menambah motivasi untuk saling mendukung. Pelatihan kerja dan insentif finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Karyawan sadar bekerja sama antara atasan dan bawahan itu penting untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Pelatihan kerja dan insentif finansial telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan dan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.



**THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

~~Kelemahan dari penelitian ini yaitu Pelatihan kerja di dalam~~  
penelitian ini akan difokuskan pada reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja di PD BPR Kabupaten Madiun. Insentif finansial dalam penelitian ini difokuskan pada sistem insentif individual dan sistem insentif kelompok. Kinerja karyawan dalam penelitian ini difokuskan pada jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Penelitian ini dilakukan di pusat PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun pada tahun 2018.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusta, Leonardo, & Sutanto, Eddy Madiono. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. Jurnal AGORA. Surabaya: Universitas Kristen Petra.1(3);1-9.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fath, Fahmi. (2016). *Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surabaya: Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA) surabaya. 5(11);2461-0593.
- Hidayat, F.(2018). *Kinerja Industri BPR-BPRS Terus Bertumbuh*.  
<http://www.beritasatu.com/ekonomi/493306-kinerja-industri-bprbprs-terus-brtumbuh.html>; diakses pada tanggal lima juli 2018 pada pukul 21.00 wib)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa,Donni Juli.(2016).*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,CV.



THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Sahanggamu, P.M., & Mandey, S.L. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. 2(4);2303-1174.
- Tanujaya, Lia Riantika. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown*. Jurnal ARGO. Surabaya: Universitas Kristen Petra. 3(1);1-7.
- Wahjono, Sentot Iman. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wibowo, Joko. (2015). *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*. Jurnal JBTL. Yogyakarta:6(2);159-183.

**Lampiran 1**

**Tabel Hasil Statistik Deskriptif Pelatihan Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
P1	95	3	5	4,46	,522
P2	95	1	5	3,76	,931



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

P3	95	3	5	4,44	,520
P4	95	4	5	4,49	,503
P5	95	3	5	4,54	,522
TOTAL	95	17	25	21,69	1,769
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 2**

**Tabel Hasil Statistik Deskriptif Insentif Finansial**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mea n	Std. Deviation
P1	95	1	5	4,38	,639
P2	95	1	5	3,63	1,185
P3	95	3	5	4,47	,543



THE 11<sup>th</sup> FIIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

---

P4	95	1	5	4,38	,639
<hr/>					
P5	95	3	5	4,52	,562
<hr/>					
TOTAL	95	13	25	21,38	2,339
<hr/>					
Valid N	95				
(listwise)					

---

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24 Lampiran 2

Lampiran 3

Tabel Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

---

Descriptive Statistics



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

	N	Minimu m	Maximu m	Mea n	Std. Deviation
P1	95	4	5	4,43	,498
P2	95	2	5	4,14	,766
P3	95	3	5	4,37	,527
P4	95	2	5	4,56	,578
P5	95	4	5	4,58	,496
TOTAL	95	18	25	22,07	1,788
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 4**

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**



**THE 11<sup>th</sup> FLPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

Unstandar

dized

Residual

---

N	95
---	----

---

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
----------------------------------	------	----------

	Std.	1,58049902
--	------	------------

	Deviation	
--	-----------	--

---

Most Extreme	Absolute	,064
--------------	----------	------

---

Differences	Positive	,054
-------------	----------	------

---

	Negative	-,064
--	----------	-------

---

Test Statistic		,064
----------------	--	------

---

Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
------------------------	--	---------------------

---

a. Test distribution is Normal.

---

b. Calculated from data.

---

c. Lilliefors Significance Correction.

---

d. This is a lower bound of the true significance.



THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

Lampiran 5

Tabel Hasil Uji Homogenitas

Pelatihan Kerja

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Karyawan

Levene	df1	df2	Sig.
Statistic			
1,488	6	86	,192

Insentif Finansial

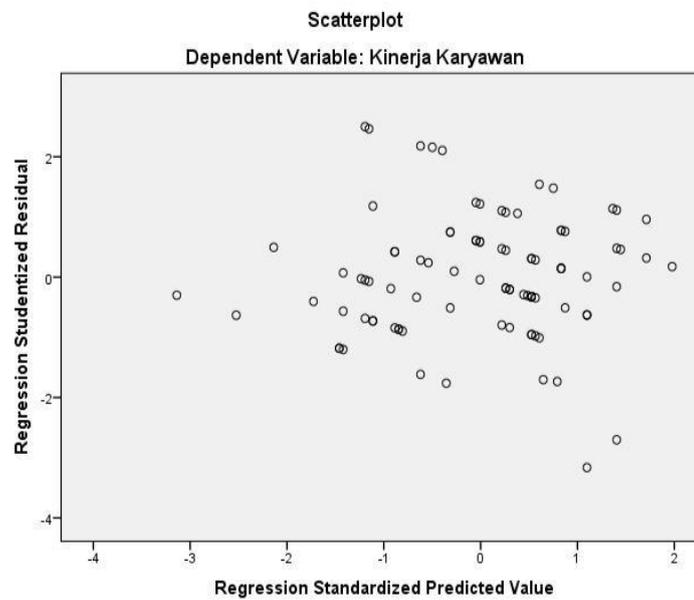
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Karyawan

Levene	df1	df2	Sig.
Statistic			

Sumber: Hasil Pengolah Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 6**



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Lampiran 7**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients	Standar Dized Coeffici	T	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

Ents

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,755	2,123		5,53	,000
					7	
	Pelatihan	,256	,106	,254	2,42	,017
	Kerja				9	
	Insentif	,222	,080	,291	2,78	,006
	Finansial				7	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 8**

**Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan**

<b>Model Summaryb</b>					
Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

1	,468a	,219	,202	1,598	2,023
---	-------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Insentif Finansial, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 9**

**Tabel Hasil Uji T**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,755	2,123		5,537	,000



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

	Pelatihan	,256	,106	,254	2,42	,017
	Kerja				9	
	Insentif	,222	,080	,291	2,78	,006
	Finansial				7	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 10**

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,674	2	32,837	12,866	,000b
	Residual	234,810	92	2,552		
	Total	300,484	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**THE 11<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

b. Predictors: (Constant), Insentif Finansial, Pelatihan Kerja

---

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 24

**Lampiran 11**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir Program Studi S1 Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Madiun, penelitian ini bermaksud untuk menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan**



**THE 11<sup>th</sup> FIPA  
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

**Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah  
Kabupaten Madiun**

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuisioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika peneliti.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya

Pipit Puspitasari

NIM. 14241009

**THE 11<sup>th</sup>  
FIPA**

FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI  
ISSN : 2337-9723