

**PENGARUH TUNJANGAN, DIKLAT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Oleh : Futum Hubaib

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

=====

ABSTRACT

Work productivity is something that is expected by every organization, both government and private organizations. Achieving optimal work productivity means a success for the organization, which in turn will be feedback for the achievement of the objectives of employees and organizations concerned.

To support work productivity at the maximum Environmental and Forestry Service of Kutai Kartanegara Regency, there are at least 3 (three) important factors that must be considered, namely: first, adequate benefits so that employee productivity is maintained while carrying out their duties; second, continuous education and training so that the ability and skills of employees always develop in accordance with the demands of work that also continues to grow; and third, work discipline that functions as a controlling internal control and regulations that regulate employees to work better and have a passion for achievement in accordance with applicable work procedures in the work agency.

Keywords: Work productivity, benefits, education and training, work discipline.

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Tercapainya produktivitas kerja yang optimal berarti suatu keberhasilan bagi organisasi, yang pada akhirnya akan menjadi umpan balik bagi tercapainya tujuan pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

Untuk menunjang produktivitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara yang maksimal, paling tidak ada 3 (tiga) faktor penting yang harus diperhatikan, yaitu : pertama, tunjangan yang memadai agar produktivitas pegawai tetap terjaga selama melaksanakan tugasnya; kedua, pendidikan dan latihan yang berkesinambungan agar kemampuan dan kecakapan pegawai selalu berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang juga terus berkembang; dan ketiga, disiplin kerja yang berfungsi sebagai *internal control* pengendali dan peraturan yang mengatur pegawai untuk bekerja lebih baik dan memiliki semangat untuk berprestasi sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di instansi kerja tersebut.

Kata Kunci : Produktivitas kerja, tunjangan, pendidikan dan latihan, disiplin kerja.

I. PENDAHULUAN

Untuk mendukung terlaksananya pembangunan didaerah, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaksana pembangunan yang memiliki kemampuan / kecakapan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut merupakan faktor esensial dalam penyelenggaraan pembangunan didaerah. Pentingnya faktor sumber daya manusia ini, karena manusia merupakan subjek dalam setiap aktivitas pemerintahan. Agar mekanisme pemerintahan tersebut berjalan dengan baik, maka sumber daya manusia sebagai subjek atau pelakunya juga harus memiliki kemampuan dan kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Salah satu tolak ukur keberhasilan bagi suatu organisasi dalam melaksanakan pembangunan atau kegiatan operasionalnya adalah tingkat produktivitas kerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi dapat dikatakan berhasil tentulah organisasi yang telah mampu mencapai produktivitas yang maksimal dengan cara kerja yang efektif dan efisien.

Faktor pemberian tunjangan pada pegawai sangat menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai sebab pada umumnya gaji bagi pegawai memiliki tiga fungsi utama, yaitu : menjamin kehidupan yang layak bagi pegawai dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seorang pegawai, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Faktor pendidikan dan latihan pada setiap instansi sangat mempengaruhi prestasi kerja (*performance*) instansi itu. Bila pendidikan dan latihan dilaksanakan secara berkala dan berkesinambungan akan memberikan manfaat secara positif terhadap kinerja instansi tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pendidikan dan latihan terhadap pegawai adalah kualitas pendidikan dan latihan, ketepatan antara jenis pelatihan dan jenis pekerjaan pegawai yang bersangkutan, kemampuan pegawai menerima dan menerapkan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Pelatihan sangat diperlukan bagi pegawai yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik perlu adanya tingkah laku yang positif, kemauan dan kemampuan berfikir kreatif serta realistis, hal ini dapat terwujud dengan mengikuti diklat yang mendalam, maka semua akan saling mendukung dalam kemajuan organisasi.

Faktor disiplin kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam pemenuhan tanggung jawab terhadap pekerjaannya pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dalam melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab guna tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan, diklat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara.

II. KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian tunjangan (*benefit and service*) adalah “Kompensasi tambahan (*finansial dan nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka” (Hasibuan : 2001 ; 118)

Menurut Jan Bella yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 70) menyebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung lama.

Program pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai suatu bentuk investasi, oleh sebab itu setiap organisasi atau instansi yang ingin

berkembangan, maka pendidikan dan latihan bagi para karyawan atau pegawainya mutlak harus menjadi perhatian serius.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003 : 201) berdasarkan sasarannya program pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Pelatihan Prajabatan (*Preservice Training*) Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pelatihan prajabatan dapat dibedakan dua jenis, yaitu :

- a. Pelatihan Prajabatan yang Bersifat Umum, yaitu pelatihan prajabatan yang harus diikuti tenaga kerja baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan pekerjaan, termasuk segala peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, sifatnya tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Pelatihan Prajabatan yang Bersifat Khusus, yaitu : pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para tenaga kerja tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus. Jenis pelatihan ini bersifat khusus, ruang lingkupnya terbatas pada kegiatan yang bersifat teknis dan terbatas pada satu lingkungan pekerjaan saja.

2. Pelatihan dalam Jabatan (*In Service Training*)

Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkankualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum, yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja baik tingkat manajer puncak (*top manager*), manajer menengah (*middle manager*) dan manajer bawah (*lower manager*), maupun para pekerja lapangan (*workers*). Biasanya pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum ini diberikan kepada para tenaga kerja yang baru dipromosikan dari jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dalam banyak hal, sering juga diberikan kepada para tenaga kerja yang baru dimutasikan pada jabatan lain yang setaraf dengan jabatan sebelumnya.
- b. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus, yaitu : pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu menggunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Dalam pelaksanaannya pelatihan dalam jabatan biasa dilaksanakan dalam perusahaan dengan cara memanggil konsultan dan

tenaga ahli dalam bidang tersebut yang berfungsi sebagai pengajar maupun penyelia dalam pendidikan dan pelatihan.

Menurut Henry Simamora (2006 : 610), pengertian disiplin adalah : “Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi”.

Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan secara pribadi. Tindakan disipliner yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disipliner tidak boleh diterapkan secara serampangan.

Tujuan tindakan disipliner, menurut simamora (2006 : 611) antara lain : *Utama*, adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. *Kedua*, adalah menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan.

Pengertian produktivitas adalah :

1. Encyclopedia Britanica
Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu
2. Formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melaukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti : 2001 ; 30)

Penilaian produktivitas kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

III. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasionalnya merupakan suatu petunjuk pada setiap penelitian dengan definisi operasional seorang peneliti memiliki suatu pedoman dalam penelitian serta dapat mengukur baik buruknya dari variabel yang diteliti.
 - a. Produktivitas Kerja adalah merupakan merupakan hasil kerja secara maksimal yang mampu dicapai oleh seorang pegawai dengan menggunakan faktor-faktor produksi dalam Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Indikatornya adalah Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Disimbolkan dengan Y. Skala ukur yang digunakan adalah skala likert, dengan memberi skor tertinggi yaitu 4 untuk pilihan jawaban a, sedangkan skor terendah yaitu 1 untuk pilihan jawaban d.
 - b. Tunjangan adalah tambahan kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai pelengkap gaji pokok yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Indikator pengukurannya adalah tunjangan jabatan, tunjangan struktural dan tunjangan operasional. Disimbolkan dengan X_1 . Skala ukur yang digunakan adalah skala likert, dengan memberi skor tertinggi yaitu 4 untuk pilihan jawaban a, sedangkan skor terendah yaitu 1 untuk pilihan jawaban d.
 - c. Diklat merupakan berbagai jenis dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuannya, baik kemampuan manajemen maupun kemampuan teknis dalam melaksanakan. Indikatornya adalah pengembangan kemampuan, materi yang diberikan dan penghargaan. Disimbolkan dengan X_2 . Skala ukur yang digunakan adalah skala likert, dengan memberi skor tertinggi yaitu 4 untuk pilihan jawaban a, sedangkan skor terendah yaitu 1 untuk pilihan jawaban d.
 - d. Disiplin Kerja adalah kondisi ketaatan/ kepatuhan pegawai terhadap ketentuan-ketentuan yang diberlakukan Dinas/ Instansi, atau pedoman normatif yang telah digariskan serta sanggup menjalankannya, serta tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikatornya adalah kedisiplinan, kesadaran dan kesediaan. Disimbolkan dengan X_3 . Skala ukur yang digunakan adalah skala likert, dengan memberi skor tertinggi yaitu 4 untuk pilihan jawaban a, sedangkan skor terendah yaitu 1 untuk pilihan jawaban d.

2. Alat Analisis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan model analisis Regresi Berganda (*Multiple Regresi*). Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \quad (\text{Sugiyono: 2000; 251})$$

Dimana ;

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Tunjangan

X₂ = Pendidikan dan Latihan (diklat)

X₃ = Disiplin Kerja

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefesien Regresi Partial

a = Konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

ε = Error atau Sisa (Residual)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

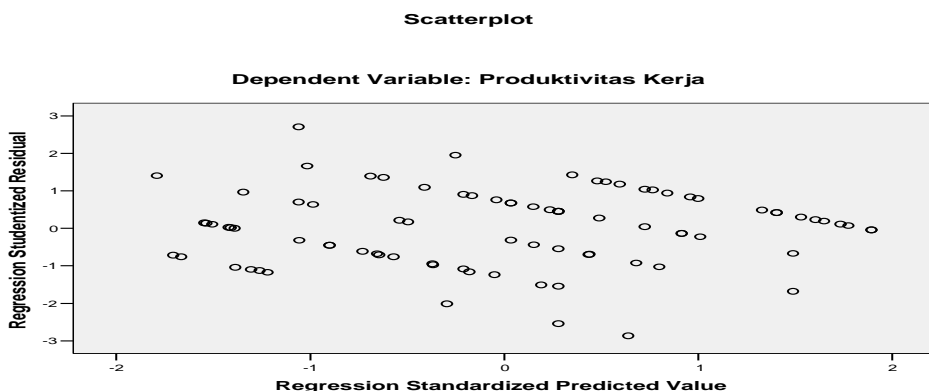
A. Asumsi Klasik

Menurut Triton, (2006;152) terdapat tiga penyimpangan asumsi klasik yang umum terjadi pada penggunaan model regresi linier berganda yaitu heteroskedastisitas, multikolinieritas dan linearitas. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka yang digunakan adalah bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

1. Heteroskedastisitas

Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitasnya apabila suatu diagram pencar residual pada *scatterplot* membentuk pola tertentu, begitupun sebaliknya. Apabila tidak membentuk pola tertentu tidak dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas. (Triton: 2006; 152).

Gambar 1



Hasil diagram *scatterplot* atau diagram pencar dapat disimpulkan bahwa **tidak terdeteksi heteroskedastisitas** karena diagram pencar tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

2. Multikolinearitas

Guna mendeteksi apakah akan terjadi multikolinearitas di antara satu atau lebih variabel bebas, maka dipergunakan model VIF (*Varian Inflation Factor*) pada *coefficients*. Syarat pengukuran adalah apabila angka VIF yang dihasilkan lebih kecil ($<$) dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas dan apabila angka VIF yang dihasilkan lebih besar ($>$) dari 5 maka akan terjadi multikolinearitas. (Tritton: 2006; 154).

Tabel 1

Coefficients

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Tunjangan	.429	.202	.151	.726	1.378
	Diklat	.623	.498	.420	.712	1.404
	Disiplin kerja	.313	.317	.245	.970	1.031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil data tabel, analisis *coefficients* diperoleh angka VIF untuk Tunjangan (X_1) sebesar 1,378, Diklat (X_2) sebesar 1,404, dan disiplin kerja (X_3) sebesar 1,031. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** karena angka VIF dan Tolerance untuk semua variabel mendekati angka 1 (satu) yang berarti model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik tentang multikolinearitas.

b. Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu upaya untuk mengetahui salah satu asumsi analisis regresi linier yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linier. Kurva linier dapat terbentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat. (Tritton: 2006; 158).

Tabel 2. Linearitas

Variabel	p (Probabilitas) pada deviation from Linerity	Keterangan
Tunjangan (X1)	0,562	Tidak terjadi penyimpangan terhadap linearitas
Diklat (X2)	0,980	Tidak terjadi penyimpangan terhadap linearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,499	Tidak terjadi penyimpangan terhadap linearitas

Sumber : Hasil perhitungan dari spss.

Jika $p > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95 % maka tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linieritas. Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Tunjangan (X_1), Diklat (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memenuhi asumsi klasik linearitas sabagai prasyarat analisis regresi linier berganda.

B. Hubungan Variabel Independen dan Variabel Dependen Secara Simultan / Uji ANOVA (Uji F)

Berdasarkan tabel ANOVA, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil perhitungan uji F, nilai F hitung adalah 23,071 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja, atau dapat dikatakan variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan nilai F tabel dengan $df1 = k =$ jumlah variabel independen $= 3$ dan $df2 = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,480 hal ini berarti bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $23,071 > 2,480$ sehingga dapat dikatakan variabel tunjangan, diklat, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa angka Adjusted R Square yang dihasilkan adalah 0,444 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara tunjangan, diklat dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah rendah karena angka 0,444 berada dibawah 0,5 atau menjauhi angka $r = 1$ dan ini berarti pula bahwa 44,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% produktivitas kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar

variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja seperti pengawasan, pendidikan dan sebagainya.

C. Hubungan Secara Parsial Variabel Independen dan Variabel Dependen (Uji t)

Kemudian berdasarkan tabel coefficients^a tersebut juga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan uji t antara tunjangan dengan produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung tunjangan sebesar 1,844 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $1,844 > 1,2918$ yang berarti variabel tunjangan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
- b. Hasil perhitungan uji t antara diklat dengan produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung diklat sebesar 5,133 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $5,133 > 1,2918$ yang berarti variabel diklat secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
- c. Hasil perhitungan uji t antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,991 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,991 > 1,2918$ yang berarti variabel disiplin kerja secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah:

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah : $Y = 1,005 + 0,148 X_1 + 0,412 X_2 + 0,226 X_3$. Karena dalam persamaan tersebut semua koefisien regresi bertanda positif, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dimana setiap ada penambahan 1 satuan pada variabel independen (X) maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel dependen (Y), dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai konstanta (a) sebesar 1,005 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol. Maka produktivitas kerja sama dengan 1,005 atau dapat

- dikatakan jika tidak ada variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja maka produktivitas kerja sebesar 1,005.
2. Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung yang dihasilkan adalah 23,071 sedangkan nilai F tabel dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel independen} = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,480 hal ini berarti bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $23,071 > 2,480$ sehingga dapat dikatakan variabel tunjangan, diklat, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama **diterima**.
 3. Angka Adjusted R Square yang dihasilkan adalah 0,444 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara tunjangan, diklat dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah rendah karena angka 0,444 berada dibawah 0,5 atau menjauhi angka $r = 1$ dan ini berarti pula bahwa 44,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% produktivitas kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar variabel tunjangan, diklat dan disiplin kerja seperti pengawasan, pendidikan dan sebagainya
 4. Hasil perhitungan uji t antara variabel diklat dengan produktivitas kerja diperoleh t hitung diklat sebesar 5,133 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $5,133 > 1,2918$ yang berarti variabel diklat secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya secara dominan terhadap produktivitas kerja. Kemudian diikuti variabel disiplin kerja, nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,991 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,991 > 1,2918$ yang berarti variabel disiplin kerja secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lalu terakhir variabel tunjangan diperoleh nilai t hitung tunjangan sebesar 1,844 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 84 - 2 = 82$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 1,2918 hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $1,844 > 1,2918$ yang berarti variabel tunjangan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Jadi variabel diklat mempunyai pengaruh yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan kedua lalu variabel tunjangan mempunyai pengaruh dominan ketiga. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis **diterima**.

B. Saran

Saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya variabel-variabel seperti tunjangan, diklat dan disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi dengan cara lebih mengoptimalkan hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.
2. Variabel diklat yang sangat dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, maka pimpinan perlu terus menerus mempertahankan pola pelatihan yang selama ini dijalankan tanpa mengesampingkan variabel lainnya, yaitu tunjangan dan disiplin kerja. Dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti kursus dan pelatihan baik tingkat daerah maupun nasional.
3. Variabel disiplin yang hendaknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara adanya pengawasan melekat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Bambang, Tri, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit, IPWI, Jakarta.
- Dessler, Geery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Pertama. PT. Perhalindo. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Ketiga, Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja; Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Triton. 2006. **SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametik**. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta